

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE
KANSEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het
Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de
modernisering van het hr-beleid, ziekteregeling
- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Dit ontwerpbesluit werkt de verschillen weg tussen statutaire en contractuele personeelsleden op vlak van ziekteregeling, met name in de vergoedingsregeling. De Vlaamse Regering beslist over de wijze waarop in het kader van de nieuwe vergoedingsregeling bij ziekte de aanvullende uitkering wordt gefinancierd. Verder worden de voorwaarden voor de doorverwijzing naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar hervormd.

De Vlaamse Regering keurt dit ontwerp definitief goed na advies van de Raad van State.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van de conceptnota¹ 'de Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Op 29 oktober 2021 en 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van de bijgewerkte conceptnota²³.
- Het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/80 van 13 maart 2023.
- De Vlaamse Regering keurde dit ontwerpbesluit voor een eerste maal principieel goed op 24 maart 2023.

¹ VR 2021 2506 MED.0222

² VR 2021 2910 MED.0376

³ VR 2022 1612 MED.0463

- Het ontwerpbesluit werd geagendeerd op de vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest van 24 april 2023. De effectieve onderhandelingen over dit ontwerpbesluit vonden plaats in een werkgroep van het Sectorcomité die verschillende malen bijeen kwam in de periode van mei tot november 2023. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol (n° 423.1341 van:
 - o akkoord, met opmerkingen met het ACV;
 - o niet akkoord met het VSOA en ACOD.
- De Vlaamse Regering verleende op 12 januari 2024 haar tweede principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit.
- Op 31 januari 2024 werd de adviesaanvraag (rolnummer 75.496/3) ingediend bij de Raad van State met het verzoek tot behandeling van deze adviesaanvraag binnen een termijn van dertig kalenderdagen. Die termijn verstreek op 1 maart 2024. Op vraag van de Raad van State werd deze termijn verlengd tot 18 maart 2024. Op 18 maart 2024 verleende de Raad van State het advies nr. 75.496/3.

C. ADVIES RAAD VAN STATE

Het voorliggend ontwerp werd aangepast aan de technische opmerking van de Raad van State.

Wat de volgende inhoudelijke opmerkingen van de Raad van State betreft, stel ik voor om hierop omwille van de onderstaande redenen in te gaan:

OPMERKING	MOTIVERING
De Raad van State bevestigt dat de hervorming van de statutaire ziekteregeling in overeenstemming is met het stand still principe (artikel 23 GW). De Raad van State stelt voor om dit te verduidelijken in de nota aan de Vlaamse Regering.	De voorliggende nota omvat de gevraagde verduidelijking.
De Raad van State formuleerde een aantal technische opmerkingen met betrekking tot artikel X 18 en artikel X 19. Artikel X 18 bevat een foutieve verwijzing. Over artikel X 19 gaf de Raad van State het advies om deze bepaling aan te vullen met de situatie waarin het contractuele personeelslid een statutaire betrekking opneemt in de periode waarin het een aanvulling van 80% ontvangt.	In artikel X 18 werd de verwijzing gecorrigeerd; Artikel X 19, §2 werd aangevuld en verfijnd.

Wat de volgende inhoudelijke opmerkingen van de Raad van State betreft, stel ik voor om hierop omwille van de onderstaande redenen niet in te gaan:

OPMERKING	MOTIVERING
De Raad van State oordeelt dat de machtiging die de minister kreeg om de modaliteiten m.b.t. de re-integratie van de ambtenaren en contractuele personeelsleden in uitvoering van de Codex over het Welzijn op het Werk te bepalen, te ruim is. Dezelfde opmerking geldt voor het bepalen van de "samenwerking en informatiedoorstroming tussen de verschillende actoren".	De door de Vlaamse Regering gedelegeerde bevoegdheid gaat in tegenstelling tot wat de Raad van State stelt niet te ver: <ul style="list-style-type: none"> - De minister geeft via de omzendbrief louter de opdracht aan de entiteiten om bepaalde inhoudelijke aspecten mee op te nemen in het re-integratiebeleid van de entiteit (de juridische werkgever). De entiteit kan deze aspecten in samenspraak met het entiteitsoverlegcomité nog 'vrij' invullen. De bevoegdheid blijft dus bij de

	<p>werkgever, zoals ook voorzien in de Codex welzijn op het werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - de bepaling over de “samenwerking en informatiedoorstroming tussen de verschillende actoren” heeft betrekking op de interne actoren van de entiteit die betrokken zijn bij de re-integratie (HR, de terugkeercoach, de leidinggevende, interne welzijnsactoren,...). Het gaat niet over de formele informatie-uitwisseling met de arbeidsarts en/of vakbonden of het entiteitsoverlegcomité. Die zaken zijn inderdaad geregeld door de federale wetgever en de Codex welzijn op het werk. De omzendbrief respecteert deze bepalingen. - De omzendbrief zet het belang van informele integratietrajecten in de verf. Deze staan los van het formele traject zoals voorzien in de Codex Welzijn op het werk en waarvoor specifieke procedures bestaan.
--	---

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen: een overheid voor én door mensen. Burgers en bedrijven laten steeds meer van zich horen en vragen een toegankelijke dienstverlening op maat. De werknemers van de Vlaamse overheid zijn hierbij het voornaamste kapitaal. Investeren in hun welzijn en persoonlijke groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie. Essentieel in een goed hr-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats moet zitten, rekening houdend met onder meer de competenties en interesses van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden en het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden spelen hierin een belangrijke rol. Daarom moderniseer ik het hr-beleid van de Vlaamse overheid via 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De uitgangspunten voor die modernisering zijn terug te vinden in de conceptnota ‘de Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid’. Tijdens de onderhandelingen werd overeengekomen dat het 5-sporenbeleid in werking zal treden op 1 juni 2024.

Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan de ziekteregeling.

B. INHOUDELIJKE TOELICHTING BIJ HET ONTWERPBESLUIT

1.1.1 Situering

De verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden op vlak van de ziekteregeling

worden weggewerkt. Daarbij vormt het contractuele stelsel principieel het uitgangspunt. Dit ontwerpbesluit hervormt de ziekteregeling op twee grote punten:

De verschillen in de **vergoedingsregeling** tussen contractuele en statutaire personeelsleden worden weggewerkt. Door deze maatregel voorziet de Vlaamse Regering voor de statutaire en contractuele personeelsleden in vergelijkbare arbeidsvoorwaarden wat het ziekteverlof betreft.

- Voor **contractuele personeelsleden** voorziet het ontwerpbesluit een aanvulling op hun uitkering zodanig dat zij – na de periode van het gewaarborgd loon – 100% van hun belastbaar loon ontvangen tot en met de zestigste kalenderdag. Bedienden ontvangen deze aanvulling vanaf de eenendertigste dag arbeidsongeschiktheid, arbeiders vanaf de tweede week arbeidsongeschiktheid. Vanaf de eenenzestigste kalenderdag moet deze aanvulling ervoor zorgen dat zij 80% van hun belastbaar loon ontvangen. Vanaf de zevende maand bedraagt dit percentage 75%.
- Voor **Statutaire personeelsleden**:
 - Voor huidige statutaire personeelsleden blijft de huidige ziekteregeling behouden. Zij zullen dus 100% van hun salaris blijven genieten tijdens een ziekteperiode.
 - Nieuwe statutaire personeelsleden zullen gedurende zestig kalenderdagen hun volledige loon behouden. Vanaf de eenenzestigste dag heeft het statutaire personeelslid recht op 80% van zijn salaris. Vanaf de zevende maand van arbeidsongeschiktheid ontvangen statutaire personeelsleden 75% van hun salaris.

Daarnaast hervormt het ontwerpbesluit ook het systeem van **de doorverwijzing naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring** voor statutaire personeelsleden. Voor de huidige statutaire personeelsleden blijft de huidige regeling van 666 dagen behouden. Voor nieuwe statutaire personeelsleden voorziet voorliggend besluit dat zij kunnen worden doorverwezen naar deze federale medische dienst wanneer zij 9 maanden onafgebroken arbeidsongeschikt waren, op voorwaarde dat er geen re-integratietraject loopt zoals bedoeld in de codex over het welzijn op het werk.

Dit ontwerpbesluit raakt inhoudelijk niet aan de regeling rond deeltijdse prestaties wegens ziekte. Er wordt hiervoor wel een afzonderlijk verlofstelsel geïntroduceerd, om zo de gevolgen van een zuivere arbeidsongeschiktheid te kunnen onderscheiden van afwezigheden in het kader van een deeltijdse werkhervatting.

1.1.2 Vergoedingsregeling

De eerste zestig kalenderdagen van de arbeidsongeschiktheid krijgen statutaire personeelsleden het salaris op basis van hun prestatieregime uitbetaald. Vanaf dag eenenzestig van de arbeidsongeschiktheid ontvangt het statutaire personeelslid 80% van het salaris conform zijn prestatieregime. Vanaf de 181ste dag bedraagt dit percentage 75%. Er werd een hervulregeling uitgewerkt. Dit is nodig om tegemoet te komen aan situaties waarbij een ambtenaar arbeidsongeschikt wordt, het werk hervat en op korte termijn opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Hierbij vormen de contractuele principes het uitgangspunt. Ook bevat het voorstel een regeling voor de situatie waarbij een periode van voltijdse ziekte zich voordoet tijdens een periode van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte (inclusief hervulregeling).

Contractuele personeelsleden krijgen op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet gewaarborgd loon. Na deze periode ontvangen zij een ziekte-uitkering. De werkgever vult deze uitkering aan door middel van een aanvullende uitkering via een verzekering die de werkgever financiert. Hierdoor ontvangt het contractuele personeelslid:

- na de periode van gewaarborgd loon een aanvulling tot 100% van het belastbaar loon;
- van de eenenzestigste kalenderdag tot en met de 180ste dag van de

- arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 80% van het belastbaar loon;
- vanaf de 181ste dag van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het belastbaar loon.

Een aantal specifieke categorieën van contractuele personeelsleden zijn uitgesloten van deze aanvulling.

Om deze vergoedingsregeling te kunnen verwezenlijken, introduceert dit ontwerpbesluit het begrip 'arbeidsongeschiktheid' in het VPS. Arbeidsongeschiktheid is de toestand van het personeelslid dat niet in staat is om zijn werk te doen omwille van een ziekte of een ongeval. Een personeelslid dat arbeidsongeschikt is, heeft ziekteverlof. Het onderscheid tussen beide begrippen is belangrijk. De hierboven beschreven periode van zestig dagen begint immers te lopen op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, en die valt niet noodzakelijk samen met de eerste dag van het ziekteverlof. Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid hoeft namelijk niet elke werkdag te worden geregistreerd als een dag van ziekteverlof. Ingevolge de regels van samenloop van afwezigheden en inactiviteitsdagen, is het immers mogelijk dat op sommige dagen van arbeidsongeschiktheid een andere verlofvorm primeert. Wanneer in die periode van arbeidsongeschiktheid op deze manier dus dagen van ziekteverlof vallen, geldt voor die dagen de vergoedingsregeling bij arbeidsongeschiktheid. Op dagen van arbeidsongeschiktheid die gedekt zijn door een andere afwezigheidsvorm, gelden de vergoedingsbeginselen van die specifieke afwezigheidsvorm.

Voor arbeidsongevallen, beroepsziekten en arbeidswegongevallen geldt dat het personeelslid zijn salaris behoudt.

Ambtenaren die in dienst waren op datum van inwerkingtreding van dit besluit, vallen niet onder de nieuwe regeling. Zij blijven hun salaris genieten tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid. Hetzelfde geldt voor ambtenaren die in dienst treden ná 1 juni 2024 in een betrekking die vòòr die datum werd vacant verklaard.

De vergoedingsregeling impliceert dat ambtenaren die in dienst komen op basis van een selectieprocedure die is gepubliceerd vanaf 1 juni 2024 een andere vergoedingsregeling zullen genieten dan ambtenaren die in dienst waren vòòr die datum. Deze verandering respecteert het standstill-beginsel zoals vervat in artikel 23 van de Grondwet, om volgende redenen:

- Enerzijds is er geen sprake van een aanzienlijke achteruitgang van de graad van bescherming van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning. De situatie van de arbeidsongeschikte ambtenaren wordt op andere vlakken immers gunstiger, met name wat betreft de doorverwijzing naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar. Op basis van het voorliggende ontwerpbesluit kan dit pas na een onafgebroken afwezigheid van negen maanden en op voorwaarde dat op dat moment geen formeel re-integratietraject loopt. Zolang er geen sprake is van een medisch pensioen blijft de werkgever voorzien in een salaris conform de modaliteiten die zijn opgenomen in het voorliggende ontwerpbesluit
- Anderzijds is de andere regeling verantwoord omwille van volgende redenen:
 - Het herleid salaris zal in sommige gevallen een stimulans zijn om het werk (minstens gedeeltelijk) te hervatten;
 - De regeling is niet van toepassing op ambtenaren die voor 1 juni 2024 zijn benoemd of toegelaten tot de statutaire proeftijd en op ambtenaren die in dienst treden na 31 mei 2024 op basis van een selectieprocedure die voor 1 juni 2024 werd gepubliceerd. Ambtenaren die niet aan die voorwaarden voldoen treden in dienst met kennis van zaken, en zijn dus op de hoogte van de nieuwe regeling inzake ziekteverlof;
 - De nieuwe vergoedingsregeling betreft enkel arbeidsongeschiktheid van gemeen recht. Zij is niet van toepassing op arbeidsongevallen en beroepsziekten;

- De in het ontworpen artikel X 19, § 1, van het VPS vermelde percentages van respectievelijk tachtig of vijfenzeventig procent van het salaris vanaf de eenenzestigste en de honderdénentachtigste dag arbeidsongeschiktheid, zijn niet kennelijk onredelijk. Deze percentages zijn hoger dan het percentage aan de hand waarvan de uitkering wordt berekend die een werknemer van het ziekenfonds krijgt na de periode van gewaarborgd loon, zijnde zestig procent van het brutoloon. Bovendien wordt het salaris dat als berekeningsbasis dient niet beperkt, in tegenstelling tot hetgeen het geval is voor de berekening van een ziekte-uitkering.

1.1.3 Doorverwijzing naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring

Statutaire personeelsleden die in dienst komen na 1 juni 2024 zullen niet beschikken over een ziektekapitaal dat uitgedrukt wordt in dagen. Voor hen bepaalt het besluit dat zij kunnen worden doorverwezen naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar, wanneer zij gedurende een onafgebroken periode van 9 maanden arbeidsongeschikt zijn, en op voorwaarde dat er geen re-integratietraject loopt zoals bedoeld in de codex over het welzijn op het werk.

Statutaire personeelsleden die reeds in dienst waren op het moment van de inwerking van deze nieuwe regeling, behouden het bestaande ziektekapitaal van 666 werkdagen. Dit ziektekapitaal zal, met het oog op een eventuele doorverwijzing naar de pensioencommissie, permanent worden vergeleken met het aantal dagen van ziekteverlof dat zij in het verleden opnamen en na de inwerkingtreding nog zullen opnemen.

1.1.4 Andere wijzigingen

Zoals hoger geschetst, zal een afwezigheid in het kader van een deeltijdse werkhervatting met het oog op re-integratie niet langer ziekteverlof zijn. Deze afwezigheden zullen een apart verlofsysteem vormen zodat de nieuwe ziekteregeling niet doorwerkt in deze afwezigheden. De vergoedingsregeling bij verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte blijft ongewijzigd: statutaire personeelsleden ontvangen 100% van hun salaris, terwijl contractuele personeelsleden terugvallen op een uitkering.

De artikelsgewijze bespreking bij dit ontwerpbesluit gaat als bijlage bij deze nota.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de budgettaire impact, het advies van de Inspectie van Financiën en het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de begroting betreft, verwijs ik naar punt 3.A. van de nota aan de Vlaamse Regering die werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit (VR 2023 2403 DOC.0319/1bis).

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de weerslag van het voorliggend ontwerpbesluit op het personeelsbestand en op het personeelsbudget betreft, verwijs ik naar punt 3.B. van de nota aan de - Vlaamse Regering die

werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit (VR 2023 2403 DOC.0319/1bis).

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend ontwerpbesluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar definitieve goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, ziekteregeling; 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten met de uitvoering van het voormelde besluit van de Vlaamse Regering en het in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,
Inburgering en Gelijke Kansen

Gwendolyn RUTTEN

Bijlage:

- ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, ziekteregeling;
- de artikelsgewijze bespreking bij het ontwerpbesluit;
- advies Raad van State nr. 75.496/3.