

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, uitstroom
- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

De bescherming van contractuele personeelsleden tegen willekeurig ontslag wordt geoptimaliseerd, door onder meer het bepalen van ontslagvoorwaarden en het invoeren van een hoorrecht. Daarnaast wordt ook een adviesorgaan ingericht dat op basis van het ontslagdossier advies geeft over de procedure, de ontslagvoorwaarden en de gegrondheid van de ontslagintentie. Een motiveringsverplichting wordt verankerd, waardoor de lijnmanager een ontslagbeslissing moet motiveren, zonder dat een personeelslid hierom verzoekt. Tot slot breidt dit ontwerp het recht op outplacementbegeleiding voor zowel het statutair als contractueel personeelslid uit.

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

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 conceptnota² ³.

¹ VR 2021 2506 MED.0222

² VR 2021 2910 MED.0376

³ VR 2022 1612 MED.0463

- Het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/83 van 13 maart 2023.
- De Vlaamse Regering keurde dit ontwerpbesluit voor een eerste maal principieel goed op 24 maart 2023.
- 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° 413.1342) van:
 - o akkoord, met opmerkingen met het ACV;
 - o niet akkoord met het ACOD en VSOA.
- De Vlaamse Regering verleende op 12 januari 2024 haar tweede principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit.
- Op 31 januari 2024 werd de adviesaanvraag (rolnummer 75.502/3) 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. 75.502/3.

C. ADVIES RAAD VAN STATE

Het voorliggend ontwerp werd aangepast aan de technische opmerkingen 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
<p>De Raad van State stelt dat de wet motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector van toepassing is op de door de ontworpen regeling geïmplementeerde contractuele personeelsleden.</p> <p>Evenwel kan er slechts van een aanvullende regeling gewag worden gemaakt, voor zover de ontworpen regeling geen afbreuk doet aan hetgeen in de wet motivering ontslag wordt bepaald.</p> <p>Luidens het ontworpen artikel XI 13 §1, derde lid, van het VPS wordt onder meer hoofdstuk 3 van titel 3 van deel XI van het VPS, dat in een hoorrecht voorziet, niet van toepassing verklaard bij een ontslag van een personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten (1°), een ontslag van een personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel (2°) en een ontslag van een occasionele lesgever van de VDAB (3°). Die bepaling mag er evenwel niet toe leiden dat</p>	<p>De Raad van State merkt op dat de wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector (hierna wet motivering ontslag) van toepassing is op de contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid. Deze wet treedt op 1 mei 2024 in werking.</p> <p>Deze wet voorziet dat de werkgever die wil overgaan tot ontslag van een werknemer om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, de werknemer vooraf moet horen. Indien de werkgever beslist om over te gaan tot ontslag, moet hij de werknemer daarvan schriftelijk kennis geven, samen met de concrete ontslagredenen. De kennisgeving bevat de elementen die de werknemer in staat stellen de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid.</p> <p>Het is correct dat de hoger vermelde wet van toepassing is op de diensten van de Vlaamse overheid.</p>

<p>ook de toepassing van de wet motivering ontslag wordt uitgesloten voor zover die wet van toepassing is op het ontslag in kwestie. De Raad van State stelt dat door het niet van toepassing verklaren van het hoorrecht op het ontslag van de hogervermelde personeelsleden een verschil in behandeling ontstaat dat moet kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.</p> <p>Daarbij moet er rekening worden gehouden dat het Grondwettelijk Hof in arrest nr. 86/2017 juist het gegeven dat contractuele personeelsleden van de overheid niet over een hoorrecht beschikken bij hun ontslag, strijdig heeft geacht met de artikelen 10 en 11 van de grondwet.</p>	<p>De regeling die is opgenomen in het voorliggende ontwerpbesluit is evenwel compatibel met de voornoemde wet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Met hoofdstuk 3 van het voorliggende ontwerpbesluit wordt het hoorrecht verankerd zonder anciënniteitsconditie (terwijl de wet een anciënniteitsconditie van 6 maanden voorziet). In die zin, zal het contractuele personeelslid van de DVO dat wordt ontslagen wegens gedrag en/of geschiktheid voorafgaand gehoord moeten worden, ongeacht het aantal maanden dat het in dienst is. - Daarnaast voorziet hoofdstuk 6 van het voorliggende ontwerpbesluit in alle gevallen in een ontslagmotivering (terwijl de wet een anciënniteitsconditie van 6 maanden voorziet). <p>Om het voorliggend ontwerpbesluit nog verder in overeenstemming te brengen met de wet motivering ontslag wordt artikel XI 13 §1 derde lid aangepast.</p> <p>Hierdoor wordt het hoorrecht (zonder anciënniteitsconditie) ook toegepast bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een ontslag van een personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel; - een ontslag van een occasionele lesgever van de VDAB vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Daarnaast wordt artikel XI 23 in overeenstemming gebracht met de hogergenoemde wet. De indienstnemende overheid deelt bij de kennisgeving van het ontslag onmiddellijk de concrete redenen mee die tot het ontslag geleid hebben. <p>Voor het personeelslid dat is aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor studenten en dat wordt ontslagen omwille van diens gedrag en/of geschiktheid is er geen recht om gehoord te worden voorafgaand aan het ontslag. Dit verschil met de andere personeelsleden van de DVO is te rechtvaardigen vanuit de vaststelling dat de aard van deze tewerkstelling en de hieraan</p>
---	--

	gekoppelde tijdelijkheid niet te vergelijken is met de reguliere contractuele en statutaire tewerkstelling. Bovendien moet worden opgemerkt dat ook de hoger vermelde wet bepaalt dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor studenten niet onder de toepassing van de wet vallen.
<p>De Raad van State stelt vast dat luidens het ontworpen artikel XI 13 §1, derde en vierde lid van het VPS de hoofdstukken 2, 3, 4 en 5 en de hoofdstukken 2 en 5 van titel 3 van deel XI van het VPS niet van toepassing zijn op het ontslag van bepaalde categorieën van contractuele personeelsleden.</p> <p>Er wordt evenwel vastgesteld dat die hoofdstukken verwijzingen bevatten naar bepalingen van andere hoofdstukken van die titel, die wel van toepassing zouden zijn op het ontslag van de betrokken personeelsleden, of omgekeerd dat de hoofdstukken die wel van toepassing zouden zijn verwijzingen bevatten naar bepalingen in hoofdstukken die niet van toepassing zouden zijn.</p> <p>Er zou in de nota aan de Vlaamse regering verduidelijkt moeten worden wat de draagwijdte is van verwijzingen in hoofdstukken die niet van toepassing zijn naar bepalingen in hoofdstukken die wel van toepassing zijn, of omgekeerd.</p>	<p>Artikel XI 13 en Artikel XI 23 van het ontwerpbesluit werden aangepast ingevolge de opmerking van de Raad van State.</p> <p>Op die manier wordt verduidelijkt welke hoofdstukken op welke personeelscategorieën van toepassing zijn.</p>

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
<p>De Raad van State stelt dat luidens het artikel XI 20, tweede lid van het VPS de adviesorganen gezamenlijk en op uniforme wijze hun huishoudelijk reglement vaststellen.</p> <p>Blijkens het derde lid van dat artikel bepaalt dat reglement onder meer de procedureregels (3°), het wrakingsrecht van de verzoeker (4°) en de wijze van kennisgeving van de adviezen (5°).</p> <p>In een huishoudelijk reglement kunnen evenwel enkel praktische bepalingen betreffende de interne organisatie of de werking van het betrokken orgaan worden opgenomen. Het huishoudelijk reglement mag</p>	<p>De rechten en plichten van de personeelsleden worden bepaald in het Vlaams personeelsstatuut. Het huishoudelijk reglement doet hieraan geen toevoeging.</p> <p>Het huishoudelijk reglement stelt enkel de werkingsmodaliteiten van het adviesorgaan vast en kent een louter praktische invulling. De bepalingen in het huishoudelijk reglement verzekeren de goede werking van het orgaan.</p> <p>Door de paritaire samenstelling van het adviesorgaan blijven de rechten van de personeelsleden gewaarborgd. De goedkeuring en wijziging van het</p>

in geen geval rechten of verplichtingen van derden regelen. Bijgevolg moeten de voormelde punten in het ontwerp zelf geregeld worden.	huishoudelijk reglement gebeurt door het paritair samengestelde adviesorgaan.
---	---

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.

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'. Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan het spoor uitstroom.

Tijdens de onderhandelingen werd overeengekomen dat het 5-sporenbeleid in werking zal treden op 1 juni 2024.

1.1 Situering

Essentieel in een goed hr-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats zit, rekening houdend met onder meer de competenties van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid. De Vlaamse overheid zet in de eerste plaats in op het geven van kansen aan personeelsleden om hun loopbaan in eigen handen te nemen en te werken aan de eigen persoonlijke ontwikkeling. Wanneer de competenties of motivatie van het personeelslid niet meer aansluiten op de noden voor de functie, streven de diensten van de Vlaamse overheid naar een interne oplossing. Personeelsleden worden verwacht open te staan voor de geboden kansen en actief mee te werken aan een oplossing die rekening houdt met de mogelijkheden van zowel het personeelslid als de Vlaamse overheid. Het overgaan tot ontslag is slechts de laatste optie.

1.2 Optimalisatie van de bescherming van een contractueel personeelslid tegen een willekeurig ontslag

Een werkgever beschikt over de mogelijkheid om over te gaan tot een eenzijdige beëindiging van een contractuele arbeidsverhouding, voor zover hij de regels opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten naleeft. De federale wetgever installeerde deze arbeidsrechtelijke regels om de werknemer te beschermen tegen een willekeurig ontslag. Een ontslagbeslissing moet immers steeds een weloverwogen, doordachte en objectieve beslissing zijn. Het spreekt voor zich dat de entiteiten, raden en instellingen van de DVO deze arbeidsrechtelijke regels dienen na te leven.

Een werkgever kan zichzelf bijkomende regels opleggen ter verruiming/optimalisatie van de bescherming van het contractuele personeelslid tegen een willekeurig ontslag. De in het ontwerpbesluit uitgewerkte regelingen hebben deze verruiming als doel. Deze regelingen gelden

bovenop de regels die al zijn opgenomen in de arbeidswetgeving en die de diensten van de Vlaamse overheid toepassen.

1.3 Toepassingsgebied

De regelingen in dit ontwerpbesluit gelden op het moment dat de werkgever eenzijdig een einde stelt (opzegging of verbreking) aan de tewerkstelling van een contractueel personeelslid omwille van diens gedrag en/of geschiktheid. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen contracten voor bepaalde en contracten voor een onbepaalde duur.

Deze regelingen gelden evenwel niet in de volgende gevallen:

- Een **ontslag omwille van dringende redenen**: de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten omvat specifieke dwingende bepalingen die een werkgever dient na te leven (o.a. op het vlak van motivering van de ten laste gelegde feiten) in geval van een ontslag om dringende redenen. Eigen regels die met deze arbeidsrechtelijke regels interfereren, zijn niet aangewezen en worden daarom niet voorzien.
- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de **wettelijke pensioenleeftijd**;
- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens **overmacht**;
- De **terugkeer, het ontslag, het overlijden of pensionering** van het personeelslid dat vervangen wordt met een **vervangingsovereenkomst**.

De ontslagvoorwaarden en het adviesorgaan, opgenomen in hoofdstuk 2 en 5 zijn niet van toepassing op het contractuele personeelslid dat minder dan één jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid. Gedurende deze inwerkperiode moet de werkgever de match met de functie en organisatie kunnen beoordelen en het instrument van het ontslag zo nodig flexibel kunnen inzetten. Voor de personeelsleden met een specifieke overeenkomst (AOP-ers, personeelsleden met een occasionele overeenkomst) geldt eenzelfde beperkte toepassing van de regelingen in deze titel. De tijdelijkheid en korte duur typeert deze contracten waardoor een ontslagprocedure met de ontslagvoorwaarden en bij het adviesorgaan niet aangewezen is. Ook deze personeelsleden blijven niettemin een bescherming tegen willekeurig ontslag genieten ingevolge hun hoorrecht en de motiveringsplicht.

Voor het personeelslid dat is aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor studenten en dat wordt ontslagen omwille van diens gedrag en/of geschiktheid is er geen recht om gehoord te worden voorafgaand aan het ontslag. Dit verschil met de andere personeelsleden van de DVO is te rechtvaardigen vanuit de vaststelling dat de aard van deze tewerkstelling en de hieraan gekoppelde tijdelijkheid niet te vergelijken is met de reguliere contractuele en statutaire tewerkstelling. Bovendien moet worden opgemerkt dat ook de wet dat personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor studenten niet onder de toepassing van de wet 'motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector' vallen.

1.4 Ontslagvoorwaarden

Een ontslag mag niet onverwacht zijn. Ook moet het personeelslid dat disfunctioneert de kans hebben gekregen om te remediëren.

Daarom bepaalt dit ontwerpbesluit dat de werkgever pas een formele ontslagintentie mag kenbaar maken ten aanzien van een contractueel personeelslid nadat de onderstaande voorwaarden vervuld zijn:

- Het personeelslid ontving een formele **schriftelijke waarschuwing**. Deze schriftelijke waarschuwing omvat een nauwkeurige weergave van het disfunctioneren dat kan leiden tot een ontslag;
- In de drie jaar die het uiten van een ontslagintentie voorafging, vond een **remediëring** plaats in **de eigen functie** of naar **een andere functie**. Op die manier kreeg het contractuele personeelslid de kans om zijn functioneren en/of gedrag en/of competenties bij te stellen.

1.5. Hoorrecht

Een overheid moet rekening houden met de algemene beginselen inzake behoorlijk bestuur wanneer ze een eenzijdige beslissing neemt die de belangen van een burger ernstig aantast. Eén van deze verplichtingen is de plicht om de burger voorafgaand aan de beslissing te horen. Dit horen beoogt enerzijds de belangen van de individuele burger te vrijwaren door hem de mogelijkheid te bieden een voor hem ongunstige beslissing te voorkomen. Anderzijds streeft dit horen ook naar de vrijwaring van de belangen van de overheid door te vermijden dat de overheid met onvoldoende kennis van zaken een beslissing neemt.

Bovendien geldt vanaf 1 mei 2024 de wettelijke verplichting om contractuele personeelsleden in de publieke sector te horen alvorens ze ontslagen worden (op basis van de wet motivering ontslag).

Om de bescherming van contractuele personeelsleden tegen een willekeurig ontslag te verruimen, verankert dit ontwerpbesluit het hoorrecht in het VPS. Hierdoor krijgen ook contractuele personeelsleden het recht om hun verhaal te doen vóórdat de definitieve ontslagbeslissing wordt genomen. Contractuele personeelsleden krijgen zo een bijkomend middel om hun rechten te waarborgen. Het is een recht in hoofde van het personeelslid. Het contractuele personeelslid beslist autonoom of hij hiervan al dan niet gebruik maakt. Het personeelslid kan er voor kiezen om dit recht schriftelijk uit te oefenen. Hij doet dit uiterlijk op de dag waarop het verhoor is gepland. Dit hoorrecht is ruimer dan hetgeen is opgenomen in de wet motivering ontslag (deze wet koppelt aan dit hoorrecht een anciënniteitsconditie van 6 maanden ononderbroken tewerkstelling en de regeling opgenomen in het voorliggend ontwerp doet dit niet).

De werkgever nodigt het contractueel personeelslid ten aanzien van wie hij een ontslagintentie heeft geuit omwille van diens gedrag of functioneren, schriftelijk uit voor de hoorzitting. Het personeelslid moet om dit hoorrecht niet verzoeken. Het contractueel personeelslid krijgt voorts voorafgaand aan het verhoor inzage in het dossier en beschikt over een termijn van minstens zeven werkdagen om zich voor te bereiden.

Het personeelslid dat niet op het hoormoment verschijnt of zich bij wettige redenen niet laat vertegenwoordigen en geen schriftelijk verweer indient, wordt geacht van dit recht af te zien. Indien een contractueel personeelslid afziet van zijn hoorrecht, kan de werkgever overgaan tot het definitieve ontslag. Het adviesorgaan is in dat geval niet bevoegd.

1.6. Adviesorgaan

De mogelijkheid tot tegenspraak bij een adviesorgaan wordt georganiseerd op niveau van de beleidsdomeinen. Het aantal adviesorganen voor de totaliteit van de diensten van de Vlaamse overheid wordt beperkt om de werkbaarheid van het adviesorgaan te waarborgen.

De verschillende beleidsdomeinen organiseren zich autonoom in clusters en maken gezamenlijke beslissingen over de organisatie en de werking van het adviesorgaan. Het Agentschap Overheidspersoneel neemt een inhoudelijke regierol op ten aanzien van de adviesorganen.

Het adviesorgaan brengt op basis van het ontslagdossier een advies uit over de gegrondheid van de ontslagintentie, de toepassing van de ontslagvoorwaarden en de procedure. Het orgaan oordeelt niet over de opportuniteit van de ontslagbeslissing. Een dergelijk oordeel, binnen de grenzen van het redelijke, komt slechts toe aan de werkgever, die een absolute ontslagmacht heeft. Het is de arbeidsrechtbank die finaal een oordeel velt over de redelijkheid van het ontslag. De organisatie van de rechtelijke macht is een exclusieve federale bevoegdheid. Het adviesorgaan neemt geen beslissing en kan een ontslagbeslissing dus niet voorkomen.

De werkgever kan volgend op het advies altijd beslissen om tot ontslag over te gaan. De ontslagmacht van de werkgever is immers een belangrijk basisprincipe van het ontslagrecht. Dit principe is van openbare orde en houdt in dat de werkgever altijd de mogelijkheid heeft om over te gaan tot ontslag. In het arrest van 6 april 2007 verduidelijkt het arbeidshof in Brussel dit principe: *“In het Belgische*

arbeidsovereenkomstenrecht heeft elke partij steeds de mogelijkheid de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij op te dringen, zonder dat deze laatste het recht heeft de verdere uitvoering van de overeenkomst te vorderen (Cass. 16 oktober 1969, R.C.J.B. 1970, 527, noot M. Jamouille; Cass. 20 juni 1988, T.S.R. 1988 [verkort], 325). Wanneer een partij bij een arbeidsovereenkomst beslist de overeenkomst te beëindigen, kan de rechter inderdaad de partijen niet verplichten de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren (A.H. Brussel, 27 november 1986, JTT 1988, 47, noot; A.H. Antwerpen [afd. Hasselt], 18 april 1989, Limb. Rechtsl. 1989, 105; A.R. Luik 25 januari 1991, Soc. Kron. 1991, 320, noot J. Jacquain). Zulks kan ook niet wanneer de werknemer het behoud van zijn dienstbetrekking eist op basis van art. 1382 B.W. (extra-contractuele fout) (A.R. Antwerpen 23 oktober 1997, Soc. Kron. 1999, 244). Dit beginsel wordt beschouwd als zijnde van openbare orde omdat het op de vrijheid van handel en nijverheid, en uiteindelijk op de individuele vrijheid steunt (zie P. Van Ommeslaghe, in R.C.J.B. 1988, nr. 148, 39). Dit beginsel wordt bijzonder streng opgevat inzake arbeidsovereenkomsten. De vrijheid om eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen bestaat immers ook voor de overeenkomsten van bepaalde duur en kan ook uitgeoefend worden wanneer een wetbepaling het ontslagrecht begrenst of verbiedt (zie J. Clesse, Congé et contrat de travail, 1992, nr. 5, 20-21). Volgens de overgrote meerderheid van rechtsleer en rechtspraak houdt dit verband met art. 1142 betreffende het verbod om te dwingen iets te doen en met art. 1170 B.W. met name het verbod van levenslange arbeid. Dit alles heeft te maken met de absolute ontslagmacht die de rechter de jurisdictie ontzegt om een ontslag te schorsen of te vernietigen gezien het definitief en onherroepelijk karakter ervan (cfr Cass. 16 oktober 1969, Arr. Cass. 1969-1970, 167; 26 september 1973, Arr. Cass. 1974, 96; 23 maart 1981, Arr. Cass. 1980-1981, 817; 20 juni 1988, Arr. Cass. 1987-1988, 1368)."

Het adviesorgaan brengt bij meerderheid van stemmen advies uit. De samenstelling is paritair: het adviesorgaan bestaat uit een voorzitter en zes leden. Bij wijze van uitzondering kan het adviesorgaan rechtsgeldig advies uitbrengen zelfs als niet alle leden op de zitting aanwezig zijn. Deze maatregel heeft als voornaamste doel de praktische haalbaarheid en werkbaarheid van het adviesorgaan te waarborgen. De mogelijkheid om af te wijken van de voltallige samenkomst garandeert een redelijke doorlooptijd en een efficiënte werking van het adviesorgaan. Het personeelslid en de werkgever worden door het orgaan opgeroepen om gehoord te worden. Het adviesorgaan stemt eerst over de procedure. In geval van een unaniem advies stemt het orgaan niet meer over de gegrondheid.

Na het advies ontvangen te hebben beslist de werkgever om al dan niet tot ontslag van het contractuele personeelslid over te gaan.

Indien de werkgever na een unaniem negatief advies van het adviesorgaan overgaat tot het ontslag van het contractuele personeelslid, dan ontstaat een recht op een schadevergoeding. Deze schadevergoeding bedraagt drie maanden loon en wordt uitbetaald mits afsluiting van een dadingovereenkomst op basis waarvan beide partijen mogelijke geschillen onderling regelen. Is één van beide partijen niet akkoord met de dadingovereenkomst dan kan deze nog steeds naar de arbeidsrechtbank stappen.

1.7. Motiveringsplicht

Vanuit goed werkgeverschap en het doel om de bescherming van contractuele personeelsleden tegen een willekeurig ontslag verder te verruimen, verankert dit ontwerpbesluit een motiveringsverplichting in het VPS. Op basis van deze verplichting moet de werkgever de ontslagbeslissing motiveren, zonder dat een personeelslid hierom verzoekt. Aangezien een ontslagen personeelslid steeds iets kan leren uit een motivering, koppelt dit ontwerpbesluit geen anciënniteitsconditie aan deze motiveringsplicht. De bepaling is compatibel met en verruimt de motiveringsverplichting die vanaf 1 mei 2024 (op grond van de wet motivering ontslag) moet worden toegepast bij een ontslag van een contractueel personeelslid in de publieke sector (de wet omvat een anciënniteitsconditie van zes maanden en sluit jobstudenten uit. De regeling opgenomen in het voorliggend ontwerp omvat niet zo'n conditie en sluit jobstudenten niet uit).

Finaal is het aan de arbeidsrechtbank om de motieven die aan de basis van een ontslag liggen te beoordelen. Een arbeidsrechtbank kan steeds nagaan of een andere redelijke werkgever omwille van dezelfde redenen ook zou zijn overgegaan tot ontslag. In geval van een kennelijk onredelijk ontslag kan de arbeidsrechtbank een schadevergoeding toekennen. Bij de beoordeling van een ontslagdossier van een contractueel personeelslid heeft de arbeidsrechtbank oog voor de concrete inhoud van een dossier.

1.8. Verruiming recht op outplacementbegeleiding

Het aanbieden van outplacementbegeleiding vormt het sluitstuk van handvaten die de Vlaamse overheid als werkgever aanbiedt aan personeelsleden die ondanks de aangeboden kansen er niet in slagen om een duurzame functie te vinden binnen de Vlaamse overheid. De bedoeling van het outplacement bestaat erin de ontslagen werknemer in staat te stellen een nieuwe job te vinden.

Binnen de Vlaamse overheid bestaan vandaag 3 vormen van outplacementbegeleiding:

- **Outplacementaanbod als recht**
Deze regeling geldt voor het contractueel personeel op basis van het eenheidsstatuut. Sinds 1 juni 2019 omvat het VPS voor het statutair personeel een vergelijkbare regeling. Dit recht is vandaag gekoppeld aan een recht op een opzegtermijn of verbrekingsvergoeding van minimaal 30 weken. De duur en waarde van het outplacementaanbod verschilt tussen een ontslag met een opzegtermijn en een ontslag met een vervangende verbrekingsvergoeding.
- **Outplacementaanbod als gunst**
Als de werkgever niet verplicht is om outplacement aan te bieden, dan bepaalt hij zelf de duur, waarde en inhoud van de begeleiding.
- **Outplacementaanbod bij medische overmacht**
Als de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd wegens medische overmacht, dan krijgt het personeelslid minstens 30 uur outplacementbegeleiding in een periode van maximaal 3 maanden (of maximaal 6 maanden als het traject halfweg werd stopgezet wegens een nieuwe functie).

Om vandaag recht te hebben op outplacementbegeleiding dient zowel een statutair als contractueel personeelslid minimaal 9 jaar ononderbroken in dienst te zijn bij de werkgever. Vanuit duurzaam werkgeverschap stel ik voor om outplacementbegeleiding als recht al in een vroeger stadium aan te bieden. Hierdoor heeft een personeelslid met minimum 4 jaar ononderbroken tewerkstelling bij de DVO al recht op outplacementbegeleiding, wat overeenstemt met een opzegtermijn of verbrekingsvergoeding van minimaal 15 weken. Zo krijgt een grotere groep de mogelijkheid om begeleid te worden tijdens de zoektocht naar een nieuwe job.

1.9. Ontslaganciënniteit

Om drempels voor interne mobiliteit weg te werken, neemt een contractueel personeelslid die van entiteit verandert zijn ontslaganciënniteit mee. Deze maatregel zorgt voor een gelijkschakeling tussen de arbeidsvoorwaarden van statutaire en contractuele personeelsleden. Statutaire personeelsleden nemen namelijk sinds 1 juni 2019 hun ontslaganciënniteit bij doorstroom mee.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

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, verwijst 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.0315/1bis).

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de weerslag van het voorliggend ontwerpbesluit op het personeelsbestand en op het personeelsbudget betreft, verwijst 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.0315/1bis).

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, uitstroom;
- 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, uitstroom;
- de artikelsgewijze bespreking bij het ontwerpbesluit;
- advies Raad van State nr. 75.502/3;