

Openbare vergadering van donderdag 30 april 2026

- Aanwezig:** Daan VERTONGEN, voorzitter gemeenteraad
Bart LAEREMANS, burgemeester
Ewoud DE MEYER, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, schepenen
Manon BAS, Eddie BOELENS, Nicolas BOURGEOIS, Randy BUELENS, Ann DAAMEN, William DE BOECK, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Dieter GOOVAERTS, Britt JOHN, Luc KEPPENS, Katrien LE ROY, Luca MATON, Wim MISSOTTEN, Katleen ORINX, Erkut OVALI, Wim ROBBERECHTS, Laurent VANBINST, Eliane VANCRAENENBROECK, Karin VERTONGEN, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Trui OLBRECHTS, vierde schepen
Soufian FAROUK, Bart VAN HUMBEECK, gemeenteraadsleden
- Afwezig:** Gerlant VAN BERLAER, gemeenteraadslid

AANPASSING ARBEIDSREGLEMENT EN RECHTSPOSITIEREGELING: VERNIETIGING ONTSLAGDECREET, WIJZIGING NEVENACTIVITEITEN, ACTUALISATIE BELEID INZAKE ALCOHOL- EN MIDDELENMISBRUIK, ACTUALISATIE LEVERANCIERS LOONADMINISTRATIE EN TIJDSREGISTRATIE - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:
Artikels 40-41 en 186 Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- Decreet Lokaal Bestuur.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.
- Rechtspositieregeling gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad en besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 27 februari 2025.
- Arbeidsreglement gemeente en OCMW, goedgekeurd bij besluit van de gemeenteraad op 27 februari 2025.

Specifiek:

- Artikel I.2-2 van de Codex over het welzijn op het werk.
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- Codex over het welzijn op het werk (BS 02/06/2017).
- Wet van 22 december 2009 betreffende het rookverbod en het recht op een rookvrije werkplek.
- Het wetsontwerp tot uitvoering van een versterkt terug naar werk-beleid in geval van arbeidsongeschiktheid dat op 18 december 2025 werd goedgekeurd in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

- Wet van 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen: hoofdstuk 5 wijzigt artikel 32 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 en verplicht voortaan de aanstelling van een vertrouwenspersoon voor werkgevers die 50 of meer werknemers tewerkstellen. Bovendien moet in deze ondernemingen minstens één vertrouwenspersoon deel uitmaken van het personeel.
- Wijzigingsbesluit 5 - besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 2 maart 2026 - Aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling: vernietiging ontslagdecreet, wijziging nevenactiviteiten, actualisatie beleid inzake alcohol- en middelenmisbruik, actualisatie leveranciers loonadministratie en tijdsregistratie - Principiële goedkeuring (BIJLAGE 01).

Syndicaal statuut:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Advies MAT 24 februari 2026:

Positief advies te geven over het ontwerp wijziging arbeidsreglement en het ontwerp wijziging rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage.

- Protocol vakorganisaties - aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling (BIJLAGE 02):
 - ACV: akkoord.
 - ACOD: akkoord.
 - VSOA: /

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Er wordt voorgesteld om het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling aan te passen met als doel artikels te verduidelijken en te actualiseren en wettelijke bepalingen bij te werken.

De voorliggende wijziging gaat voornamelijk over:

- Vernietiging ontslagdecreet
 - Het Grondwettelijk Hof vernietigde op 5 juni 2025 het zogenaamde ontslagdecreet (decreet 16 juni 2023). Dat decreet stelde een nieuwe ontslagregeling vast voor statutaire personeelsleden bij lokale en provinciale besturen en hief de oude ontslagregeling op.
- Wijziging nevenactiviteiten
 - Wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.
- Actualisatie van het beleid inzake alcohol- en middelenmisbruik
 - Artikel 1.2-2 van de Codex over het welzijn op het werk. Deze bepaling legt de verantwoordelijkheid bij de werkgever voor een structurele en planmatige aanpak van preventie via een dynamisch risicobeheersingssysteem. Dit systeem is gebaseerd op de algemene preventiebeginselen uit de welzijnswet en bestrijkt domeinen zoals arbeidsveiligheid, gezondheid, psychosociale aspecten, ergonomie, arbeidshygiëne, verfraaiing van de werkplaatsen en milieumaatregelen die hierop invloed hebben.
 - Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze wet vormt de fundamentele wettelijke basis voor het welzijnsbeleid op het werk in België. Ze verplicht

- werkgevers om maatregelen te nemen ter bevordering van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van werknemers. De wet is de omzetting van de Europese kaderrichtlijn 89/391/EEG.
 - Codex over het welzijn op het werk (BS 02/06/2017). De Codex bundelt alle uitvoeringsbesluiten van de welzijnswet en biedt een praktisch kader voor de toepassing ervan. Ze bevat concrete bepalingen over preventie, risicobeheer, psychosociale belasting, ergonomie, enz.
 - Wet van 22 december 2009 betreffende het rookverbod en het recht op een rookvrije werkplek. Deze wet regelt het rookverbod in gesloten publieke ruimtes en werkplaatsen, en beschermt werknemers tegen tabaksrook. Ze is van toepassing op alle werkruimtes en sociale voorzieningen binnen de organisatie.
- Wetsontwerp tot uitvoering van een versterkt terug naar werk-beleid in geval van arbeidsongeschiktheid
- Vertrouwenspersonen
 - Wet van 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen: hoofdstuk 5 wijzigt artikel 32 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 en verplicht voortaan de aanstelling van een vertrouwenspersoon voor werkgevers die 50 of meer werknemers tewerkstellen. Bovendien moet in deze ondernemingen minstens één vertrouwenspersoon deel uitmaken van het personeel.
- Wijzigingsbesluit 5 - besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023: Wijzigingsbesluit 5 | Vlaanderen.be
- Actualisatie leveranciers loonadministratie en tijdsregistratie.
- Rechtzettingen, verduidelijkingen, actualisatie van bepalingen.

Alle wijzigingen werden in geel gemarkeerd in de documenten in bijlage (BIJLAGE 03 en 04). Hieronder een overzicht van wat er gewijzigd werd.

Deze wijzigingen werden door het adviesbureau Jurplus geverifieerd.

Wijzigingen AR:

Artikel	Wijziging
Artikel 1	Schrappen functietitel adjunct financieel directeur aangezien deze functie niet meer in de formatie staat opgenomen.
Artikel 18	Wijziging conform wetgeving: statutaire medewerkers die hun vakantiedagen niet hebben kunnen opnemen omwille van bepaalde redenen, kunnen hun niet-opgenomen vakantiedagen (maximum 20) nog 24 maanden overdragen. Bij opname gaat het om betaalde vakantiedagen.
Artikel 19	Herformulering van het melden van nevenactiviteiten. Er wordt hiervoor niet meer verwezen naar bijlage 18, maar naar een aanvraagformulier dat beschikbaar wordt gesteld via het intranet. Het principe blijft behouden.
Artikel 20	Schrappen van het gegeven 'in overleg met en onder toezicht van de algemeen directeur'. In praktijk wordt een schriftelijk verslag van inbreuken door het personeelslid opgemaakt door de leidinggevende, en niet opgemaakt onder toezicht van de algemeen directeur.
Artikel 21	Aanvulling tuchtmaatregelen statutaire personeelsleden wegens vernietiging ontslagdecreet.
Artikel 22	Aanvulling einde tewerkstelling contractuele en statutaire personeelsleden wegens vernietiging ontslagdecreet.
Artikel 24	Aangezien de vrijstelling van het voorleggen van een ziektebriefje voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid opnieuw wordt gewijzigd in de wetgeving (2 dagen i.p.v. 3 dagen), wordt er geopteerd te verwijzen naar 'het maximaal aantal dagen'. Op deze manier moet het arbeidsreglement niet steeds worden aangepast wanneer de wetgeving wijzigt.
Artikel 28	Actualisatie leverancier ter beschikkingstelling en archivering loonbrieven.
Artikel 29	Schrapping betaling loon per circulaire cheque aangezien niet meer van toepassing.

Bijlage 01	Toevoeging bijkomende interne vertrouwenspersoon.
Bijlage 02	Toevoeging uurrooster medewerkers schoonmaak (CBS/2025/4725).
Bijlage 02	Toevoeging dat de medewerkers schoonmaak na 2u30 aaneensluitend gewerkt te hebben, 15 minuten pauze krijgt. Dit conform de bepalingen in de Codex Welzijn. Toevoeging dat het personeel technische uitvoeringsdiensten van de afdeling Technische Diensten en de afdeling Gebouwen - Facility halfweg de namiddag 15 minuten pauze als gunst mogen opnemen. Schrapping uitdovende uurroosters die niet meer van toepassing zijn.
Bijlage 05	Actualisatie van het beleid inzake alcohol- en middelenmisbruik (CBS/2025/4056).
Bijlage 10	Actualisatie van het reglement geolokalisatiesysteem (track & trace).
Bijlage 11	Actualisatie van het re-integratiebeleid conform de aangepaste wetgeving.
Bijlage 12	Actualisatie gegevens sociaal secretariaat en leveranciers tijdsregistratie.
Bijlage 15	Actualisatie (telefoonnummers, verwijzing naar app) van het fietsleasereglement na nieuwe gunning (aan dezelfde leverancier). Artikel 8: toevoeging in de bestelprocedure dat de aanvraag voor de leasefiets wordt voorgelegd aan de algemeen directeur ter goedkeuring aangezien het gaan om 'loonruil' (inzetten eindejaarstoelage en/of vakantiedagen). Artikel 11: restwaarde voor overname leasefiets wijzigt naar 15,01% (i.p.v. 16%). Hierdoor ligt de restwaarde, die medewerkers dienen te betalen bij overname van hun leasefiets, lager. Artikel 11: toevoeging dat de medewerker bij ontslag binnen de 10 werkdagen zijn keuze om al dan niet de leasefiets over te nemen, dient door te geven. Indien er geen keuze wordt doorgegeven, wordt er vanuit gegaan dat de leasefiets overgenomen wordt en factureert de leasemaatschappij het verschuldigde restbedrag. Artikel 11: toevoeging dat bij ontslag het fietsleasecontract kan worden overgenomen door een ander personeelslid.
Bijlage 18	Schrappen van bijlage 18: nevenactiviteiten. Wordt vervangen door een formulier op het intranet.

Wijzigingen RPR:

Artikel	Wijziging
Artikel 1, 3, 13, 74, 75, 76, 121, 141, 153, 169, 172, 178	Schrappen functietitel adjunct financieel directeur aangezien deze functie niet meer in de formatie staat opgenomen.
Artikel 1 en 186	Toevoeging dat reiskosten voor dienstverplaatsingen ook via het tijdsregistratiesysteem kunnen ingediend worden.
Artikel 13	Toevoeging conform wijzigingsbesluit 5 BVR RPR: de selectieprocedure is genderneutraal en wordt op niet-discrimineerde wijze gevoerd zodat het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid niet wordt ondermijnd.
Artikel 19	Toevoeging conform wijzigingsbesluit 5 BVR RPR: de vacature en functiebenamingen zijn genderneutraal en de aanwervingsprocedures worden op niet-discriminerende wijze gevoerd zodat het recht op gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardige arbeid niet wordt ondermijnd.
Artikel 34	Schrapping van opsomming in artikel over arbeidshandicap en verwijzing naar BVR RPR. Op deze manier dient artikel niet steeds aangepast te worden bij veranderingen in wetgeving, maar blijft inhoud wel behouden.
Artikel 47 - 53	Toevoeging van een inlooperperiode voor nieuwe medewerkers. Dit zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers binnen het lokaal bestuur op een

	gestructureerde en duidelijke manier kunnen opstarten, met heldere verwachtingen en gerichte begeleiding en (korte) opvolging. Dit maakt het mogelijk om hun functioneren tijdig en zorgvuldig op te volgen en, indien nodig, ook tijdig bij te sturen (bv. door het maken van bijkomende afspraken tussen leidinggevende en medewerker in kwestie).
Artikel 125	Schrappen 'ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde graad indien de betrekking van een statutair personeelslid wordt afgeschaft wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur' wegens vernietiging ontslagdecreet.
Artikel 126	Schrappen 'ter beschikkingstelling' wegens vernietiging ontslagdecreet.
Artikel 131	Aanvulling dat het statutaire personeelslid zijn hoedanigheid van statutair personeelslid kan verliezen naar aanleiding van een tuchtstraf, wegens vernietiging ontslagdecreet.
Artikel 133	Actualisatie verwijzing artikel Decreet Lokaal Bestuur. Toevoeging van 'vrijwillig ontslag' aan lijst van zaken die aanleiding geven tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid.
Artikel 135	Toevoeging dat er rekening dient gehouden te worden met de opname van thematisch verlof en Vlaams zorgkrediet voor de opzeggingstermijn.
Artikel 136	Schrapping wegens vernietiging ontslagdecreet.
Artikel 167	Schrapping dat periodes thematische verloven en zorgkrediet geen recht geven op eindejaarstoelage conform het wijzigingsbesluit 5 BVR RPR.
Artikel 178	Toevoeging dat afdelingshoofden A5a-A5b uitgesloten worden voor de permanentietoelage.
Artikel 193 en 194	Schrapping dat personeelsleden met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een wachttijd van 1 jaar dienen te doorlopen alvorens ze zich kunnen aansluiten tot de hospitalisatieverzekering. Alle personeelsleden kunnen zich aansluiten en er is geen wachttijd meer van toepassing. Dit wegens aangepaste voorwaarden in de polis van de leveranciers voor de hospitalisatieverzekeringen.
Artikel 208	Verduidelijking dat de vakantiedagen van een personeelslid dat in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden uitgedrukt in uren en minuten. Schrapping 'Als deze berekening leidt tot een niet geheel wordt het aantal vakantiedagen/uren vakantie waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal'. Dit aangezien de berekening tot op minuten kan worden uitgevoerd.
Artikel 211	Wijziging conform wetgeving: statutaire medewerkers die hun vakantiedagen niet hebben kunnen opnemen omwille van bepaalde redenen, kunnen hun niet-opgenomen vakantiedagen (maximum 20) nog 24 maanden overdragen. Bij opname gaat het om betaalde vakantiedagen (idem arbeidsreglement).
Artikel 224	Wijziging dat het advies van de arbeidsarts in het kader van deeltijdse werkhervatting optioneel is in plaats van verplicht, conform wijzigingsbesluit 5 BVR RPR. Toevoeging dat indien de ziektekredietdagen zijn uitgeput bij deeltijdse werkhervatting, de statutaire personeelsleden terecht komen in het 'systeem' van 37,5% van het loon voor de periode dat ze afwezig zijn. Dit is geen inhoudelijke wijziging, maar de regeling over het gebruik van ziektekredietdagen bij deeltijdse werkhervatting wordt afzonderlijk geplaatst, zodat duidelijk is dat het om een andere situatie gaat. Dit conform wijzigingsbesluit 5 BVR RPR.
Artikel 233	Aanpassing conform wijzigingsbesluit 5 BVR RPR: het wachtgeld bij beschikbaarheid mag niet lager zijn dan het bedrag bij vervroegd pensioen, maar ook niet hoger dan het laatste activiteitssalaris. Schrapping van "Het bedrag van dat wachtgeld mag echter in geen geval minder bedragen dan de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben verkregen met toepassing van de regeling voor contractuele personeelsleden in het kader van de sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit".

Artikel 237	Tekstuele verduidelijking omstandigheidsverloven conform wijzigingsbesluit BVR RPR: het omstandigheidsverlof bij overlijden in tweede graad bij langdurige pleegzorg is gelijkaardig aan dat bij bloed- of aanverwanten. Het omstandigheidsverlof bij een priesterwijding of intrede in het klooster is ook van toepassing bij langdurige pleegzorg.
-------------	--

Voor het debat en de argumentatie van de stemmingen, wordt verwezen naar het zittingsverslag.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Met 24 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Ewoud DE MEYER, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Manon BAS, Nicolas BOURGEOIS, Randy BUELENS, Ann DAAMEN, William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Dieter GOOVAERTS, Luc KEPPENS, Wim MISSOTTEN, Katleen ORINX, Erkut OVALI, Wim ROBBERECHTS, Laurent VANBINST, Eliane VANCRAENENBROECK, Daan VERTONGEN, Karin VERTONGEN), 5 onthoudingen (Eddie BOELEN, Isabel GAISBAUER, Britt JOHN, Katrien LE ROY, Luca MATON)

BESLUIT:

Artikel 1.

Het ontwerp arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd als bijlage bij dit besluit, goed te keuren en in werking te laten treden vanaf 1 mei 2026.

Art. 2.

Het ontwerp rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd als bijlage bij dit besluit, goed te keuren en in werking te laten treden vanaf 1 mei 2026.

Art. 3.

Dit besluit bekend te maken conform de bepalingen van artikel 286 van het decreet lokaal bestuur en de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Daan VERTONGEN

voorzitter gemeenteraad

Voor eensluidend afschrift op 4 mei 2026

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Daan VERTONGEN

voorzitter gemeenteraad