

Openbare vergadering van donderdag 22 april 2021

- Aanwezig:** Chris SELLESLAGH, burgemeester
William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Bart LAEREMANS, Philip ROOSEN,
Karlijne VAN BREE, Yves VERBERCK, schepenen
Eddie BOELEN, Linda DE PREE, Jelle DE WILDE, Isabel GAISBAUER,
Gilbert GOOSSENS, Kirsten HOEFS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY,
Karima MOKHTAR, Trui OLBRECHTS, Peter PLESSERS, Luk
RAEKELBOOM, Vincent VAN ACHTER, Gerlant VAN BERLAER, Pierre VAN
DEN WYNGAERT, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Karin
VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Jean-Paul WINDELEN, zevende schepen
Jean DEWIT, gemeenteraadslid
Chantal LAUWERS, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Katleen ORINX, Sofie ROELANDT, gemeenteraadsleden
- Afwezig:** Manon BAS, gemeenteraadslid

RECHTSPOSITIEREGELING VOOR GEMEENTE- EN OCMW-PERSONEEL – AANPASSING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 186, §2 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 (hierna: Decreet Lokaal Bestuur).

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Decreet Lokaal Bestuur.
- Besluit Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.
- Besluit Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.
- Rechtspositieregeling gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn van 17 december 2020 (hierna: RPR).

Specifiek m.b.t. de voorgestelde wijzigingen

- Programmawet van 20 december 2020, inzonderheid art. 63.
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en latere wijzigingen, inzonderheid art. 30, §2 en art. 30bis (hierna: Arbeidsovereenkomstenwet).
- Koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden, en latere wijzigingen.
- Besluit Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 136 en 209 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen

betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 99 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, dat voorziet in een uitbreiding van het geboorteverlof voor de statutaire personeelsleden van de lokale besturen, tot 15 werkdagen vanaf 1 januari 2021 en tot 20 werkdagen vanaf 1 januari 2023, overeenkomstig de nieuwe regeling voor de contractuele personeelsleden en dat op 29 januari 2021 principieel werd goedgekeurd door de ministerraad.

- Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies, goedgekeurd door de ministerraad op 12 maart 2021.
- Besluiten van het vast bureau van 12 april 2021 (dossierstukken 1 en 2).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Protocol van de vakorganisaties (zie bijlage 1):
 - ACV: Protocol van niet-akkoord met als vermelding:

"ACV Openbare Diensten verwijst voor het geboorteverlof naar het protocol hierover in comité C1. We zijn niet akkoord gegaan omwille van het feit dat de overheidsdelegatie wel aangekondigd had van alle ambtenaren gelijk te willen behandelen, maar in de praktijk enkel de contractuele ambtenaren van de Vlaamse Overheid de eerste tien dagen aan 100% betaald krijgen.

ACV Openbare Diensten betreurt bovendien dat de personeelsleden van het WZC Ter Biest geen andere compensatie krijgen voor de dienstvrijstelling op 24 en 31 december."

- ACOD:
- VSOA: niet aanwezig

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording: Voorstel wijziging rechtspositieregeling

Ontwerptekst zie bijlage.

Door het schepencollege en vast bureau wordt voorgesteld om de volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling door te voeren:

Geboorteverlof

Tot voor kort hadden werknemers het recht om 10 dagen afwezig te zijn van het werk voor de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Het betreft het zgn. vaderschapsverlof, al geldt dit recht onder bepaalde voorwaarden ook voor de werknemer-meeouder wanneer er geen vaststelling is van de afstamming langs vaderszijde. Om die reden werd de term 'vaderschapsverlof' vervangen door de term 'geboorteverlof'.

Een recente wijziging van de Arbeidsovereenkomstenwet heeft dit recht verlengd tot 15 dagen voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021. Daarnaast voorziet de wetswijziging dat de duur van het geboorteverlof verder opgetrokken wordt tot 20 dagen voor geboortes vanaf 1 januari 2023. De overige modaliteiten inzake de opname van het geboorteverlof blijven dezelfde. Het geboorteverlof kan dus nog steeds vrij opgenomen worden binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

De Arbeidsovereenkomstenwet is niet van toepassing voor statutair personeel. Voor het statutair personeel van de lokale besturen werd op 29 januari 2021 door de ministerraad het besluit Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 136 en 209 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 99 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn principieel goedgekeurd. Dit besluit zorgt voor een uitbreiding van het geboorteverlof voor de statutaire personeelsleden van de lokale besturen, tot 15 werkdagen vanaf 1 januari 2021 en tot 20 werkdagen vanaf 1 januari 2023, overeenkomstig de nieuwe regeling voor de contractuele personeelsleden als gevolg van een wijziging van artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 264, §1 van de RPR bepaalt het volgende:

Aard van de gebeurtenis	Toegestaan maximum
(...)	(...)
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid	10 werkdagen, op te nemen binnen de vier maanden vanaf de bevalling

Door het schepencollege en vast bureau wordt voorgesteld om deze bepaling als volgt te wijzigen:

Aard van de gebeurtenis	Toegestaan maximum
(...)	(...)
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid	15 werkdagen voor een geboorte vanaf 1 januari 2021, 20 werkdagen voor een geboorte vanaf 1 januari 2023 op te nemen binnen de vier maanden vanaf de bevalling

Verder wordt voorgesteld om art. 264, §2 als volgt te wijzigen:

Paragraaf 2

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het verlof voor contractuele personeelsleden zoals omschreven in paragraaf 3. **het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°.**

De volgende beloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°:

1° als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%;

2° als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Onbetaald verlof

Overeenkomstig art. 30bis van de Arbeidsovereenkomstenwet heeft het contractueel personeel het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen. De nadere regels, in het bijzonder de duur, zijn geregeld in het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden, en latere wijzigingen.

Concreet heeft het contractueel personeel het recht om van het werk afwezig te zijn gedurende tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de gevolgen die voortvloeien uit de 'dwingende reden'. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt. Voorbeelden zijn: ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan een kind van de werknemer, ernstige materiële schade aan de bezittingen van de werknemer enz.

De duur van de afwezigheden mag tien werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden. Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer, wordt de duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

De Arbeidsovereenkomstenwet is niet van toepassing voor het statutair personeel. Rekening houdend hiermee werd in de RPR onder art. 266, §2 volgende bepaling opgenomen:

"Het onbetaald verlof zoals bedoeld in §1, 1° en 2° is geen recht, maar kan worden toegestaan als een gunstmaatregel, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt en het personeelslid zijn jaarlijkse vakantiedagen uitgeput zijn.

Indien de aanwezigheid thuis van een personeelslid noodzakelijk is:

- ingevolge ernstige ziekte, ongeval, hospitalisatie of overlijden van echtgeno(o)t(e), kind of andere persoon die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont;
- ingevolge ernstige ziekte, ongeval of overlijden van een niet-inwonende aan- of bloedverwant in de eerste graad (ouders, schoonouders, kinderen);
- ingevolge aanzienlijke materiële schade aan de woning;
- ingevolge het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding

is onbetaald verlof met een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar (verhoudingsgewijs in het geval van deeltijdse prestaties) een recht. De noodzakelijke aanwezigheid dient door het personeelslid bewezen te worden."

Rekening houdend met het feit dat het contractueel personeel in de bovenvermelde situaties, overeenkomstig art. 30bis van de Arbeidsovereenkomstenwet, recht heeft op verlof om dwingende redenen, wordt door het schepencollege en vast bureau voorgesteld om art. 266, §2 van de RPR als volgt te wijzigen:

"Het onbetaald verlof zoals bedoeld in §1, 1° en 2° is geen recht, maar kan worden toegestaan als een gunstmaatregel, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt en het personeelslid zijn jaarlijkse vakantiedagen uitgeput zijn.

Indien de aanwezigheid thuis van een **statutair** personeelslid noodzakelijk is:

- ingevolge ernstige ziekte, ongeval, hospitalisatie of overlijden van echtgeno(o)t(e), kind of andere persoon die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont;
- ingevolge ernstige ziekte, ongeval of overlijden van een niet-inwonende aan- of bloedverwant in de eerste graad (ouders, schoonouders, kinderen);
- ingevolge aanzienlijke materiële schade aan de woning;
- ingevolge het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding

is onbetaald verlof met een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar (verhoudingsgewijs in het geval van deeltijdse prestaties) een recht. De noodzakelijke aanwezigheid dient door het **statutaire** personeelslid bewezen te worden."

Toepassingsgebied

Art. 2, §2 van de RPR bepaalt het volgende:

"Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op het gesubsidieerd personeel van het onderwijs, het niet gesubsidieerd onderwijzend personeel en op vrijwilligers, jobstudenten, verenigingswerkers en monitoren. Voor hen geldt de volgende regeling: (...)".

De passage "Voor hen geldt de volgende regeling:" doet verwachten dat er voor alle groepen waarop de RPR niet van toepassing is, een verduidelijking komt van welke regeling voor hen dan wel van toepassing is, maar het onderwijspersoneel (zowel het gesubsidieerd

als het niet gesubsidieerd) wordt niet vermeld. Voor het onderwijspersoneel geldt de vigerende regelgeving.

Door het schepencollege en vast bureau wordt voorgesteld om art. 2, §2 van de RPR als volgt te verduidelijken:

"Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op het gesubsidieerd personeel van het onderwijs, het niet gesubsidieerd onderwijzend personeel en op vrijwilligers, jobstudenten, verenigingswerkers en monitoren. Voor hen **de vrijwilligers, jobstudenten, verenigingswerkers en monitoren** geldt de volgende regeling: (...)"

Dienstvrijstelling

Art. 284, §1 van de RPR bepaalt het volgende:

"Het personeelslid heeft in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:
(...)"

11. jaarlijks vanaf 12.00 uur op 24 december en 31 december. Wie door de aard van zijn/haar functie 's namiddags prestaties moet leveren op de vermelde data, heeft recht op een compensatieverlof voor maximaal de duur van de prestaties."

Pas na vaststelling van de RPR werd opgemerkt dat de dienstvrijstelling op 24 en 31 december niet van toepassing is voor het zorgpersoneel en logistiek personeel van woonzorgcentrum Ter Biest. Daarnaast leidt de formulering "vanaf 12.00 uur" tot onrechtvaardigheden: bv. personeelsleden die vroeg starten, bouwen glijtijd op o.w.v. de dienstvrijstelling, in tegenstelling tot personeelsleden die later starten enz.

Door het schepencollege en vast bureau wordt voorgesteld om de RPR in overeenstemming te brengen met de realiteit en om de formulering "vanaf 12.00 uur" als volgt aan te passen:
"Het personeelslid heeft in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:
(...)"

11. jaarlijks ~~vanaf 12.00 uur~~ **op basis van het werkrooster een halve dag** op 24 december en 31 december. Wie door de aard van zijn/haar functie 's namiddags prestaties moet leveren op de vermelde data, heeft recht op een compensatieverlof voor maximaal de duur van de prestaties.

De dienstvrijstelling en regeling inzake compensatieverlof is niet van toepassing voor het zorgpersoneel en logistiek personeel van woonzorgcentrum Ter Biest."

Opvangverlof

Met het besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies, zoals goedgekeurd door de ministerraad op 12 maart 2021, werden een aantal wijzigingen doorgevoerd m.b.t. het opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof. Om de rechtspositieregeling in overeenstemming te brengen met deze wijzigingen, wordt door het schepencollege en vast bureau voorgesteld de tekst als volgt aan te passen:

HOOFDSTUK V. OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGOUDERVERLOF

Artikel 240

Paragraaf 1

Het statutaire personeelslid heeft recht op opvangverlof (met het oog op adoptie of pleegvoogdij) overeenkomstig de bepalingen van het BVR RPR.

Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder en, voor beide adoptieouders samen:

1. **met drie weken vanaf 1 januari 2023;**
2. **met vier weken vanaf 1 januari 2025;**
3. **met vijf weken vanaf 1 januari 2027.**

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1. het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
2. het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
3. het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

Paragraaf 2

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, §1, van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.

Het statutaire personeelslid dat is aangesteld als pleegouder heeft het recht op dienstvrijstelling voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd.

De duur van de dienstvrijstelling mag zes werkdagen per jaar niet overschrijden.

Bestaat het pleeggezin uit twee personeelsleden, die beiden aangesteld zijn als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.

Paragraaf 3

In geval van langdurige pleegzorg (= de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven) heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

1. het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
2. het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
3. het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.

Paragraaf 3 4

Het contractuele personeelslid heeft recht op adoptieverlof overeenkomstig artikel 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof.

Paragraaf 4 5

Het contractuele personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand heeft het recht om afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd.

De duur van de afwezigheid mag zes werkdagen per jaar niet overschrijden. Tijdens deze dagen wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst en kan het personeelslid geen aanspraak maken op loon ten laste van het bestuur. Het personeelslid heeft per dag wel recht op een forfaitaire uitkering ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Bestaat het pleeggezin uit twee personeelsleden, die beiden aangesteld zijn als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.

Voor het overige gelden de bepalingen van artikel 30quater van de Arbeidsovereenkomstenwet en de geldende uitvoeringsbesluiten.

~~Het contractuele personeelslid heeft recht op pleegouderverlof overeenkomstig artikel 30sexies van de Arbeidsovereenkomstenwet.~~

Paragraaf 5 6

Het contractuele personeelslid dat, naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg (minstens 6 maanden) een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind, heeft daarenboven eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken. Indien het personeelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken pleegouderverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Het pleegouderverlof van zes weken per ouder wordt als volgt opgetrokken voor de pleegouder of voor beide pleegouders samen :

1. met één week vanaf 1 januari 2019;
2. met twee weken vanaf 1 januari 2021;
3. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
4. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
5. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Indien het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het kind, worden de bijkomende weken bedoeld in het tweede lid onderling tussen hen verdeeld.

Om het recht op pleegouderverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

~~Het contractuele personeelslid heeft recht op pleegzorgverlof overeenkomstig artikel 30quater van de Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.~~

Jaarlijkse vakantie

Het besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies, zoals goedgekeurd door de ministerraad op 12 maart 2021, voorziet dat de periodes die de RVA erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, meetellen als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen. Om de rechtspositieregeling in overeenstemming te brengen met deze wijziging, wordt door het schepencollege en vast bureau voorgesteld de tekst als volgt aan te passen:

Artikel 234

Paragraaf 1

Elke periode met recht op salaris alsook elke periode van georganiseerde werkonderbreking **en tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie**, geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

(...)

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de COVID-19-pandemie

Het besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies, zoals goedgekeurd door de ministerraad op 12 maart 2021, voorziet dat de periodes die de RVA erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19 meetellen voor de berekening van de administratieve anciënniteiten en meetellen als werkelijke dienst.

De periodes van verlof of afwezigheid die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, disponibiliteit en non-activiteit zijn in de RPR opgenomen in bijlage III. Rekening houdend met het eerder vermelde besluit, wordt door het schepencollege en vast bureau voorgesteld bijlage III van de RPR als volgt te wijzigen:

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salaris-verhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op loopbaan	Recht op ziektekrediet (voor statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht t.g.v. de pandemie,	-	Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja	Ja	-	Ja

Tekstuele aanpassingen

- Art. 239, §1: Als de moeder overlijdt, heeft het personeelslid dat vader is van het kind of meemouder is, recht op vaderschapsverlof **of resp.** geboorteverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.
- Art. 239, §2: Bij hospitalisatie van de moeder heeft het personeelslid dat vader is van het kind of meemouder, recht op vaderschapsverlof **of resp.** geboorteverlof, (...).

Op 21 april 2021 werd de aanpassing van de rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel besproken tijdens de vergadering van het Bijzonder Onderhandelings- en Hoog Overlegcomité (BOC/HOC).

Door de vakorganisaties werden bij de rechtspositieregeling volgende bemerkingen geformuleerd:

Bemerking vakorganisaties	Aanpassing ontwerp tekst
Onbetaald verlof: het zou logischer zijn indien hier ook zou verwezen worden naar het verlof voor dwingende redenen waar de contractuele personeelsleden conform de Arbeidsovereenkomstenwet recht op hebben.	De verwijzing naar het verlof voor dwingende redenen werd verduidelijkt door toevoeging van volgende passage aan art. 266, §2: "Het contractuele personeelslid heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen overeenkomstig art. 30bis van de Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden."
Dienstvrijstelling op 24 en 31 december: de gewijzigde formulering impliceert dat personeelsleden die enkel bv. werken van 10.00 tot 18.00 uur, pas vanaf 14.00 uur naar huis kunnen.	De formulering moet herbekeken worden, maar de voorgestelde wijziging blijkt toch onvoldoende. Er wordt beslist de wijziging niet door te voeren, maar eerst verder te bekijken.
Pleegzorgverlof: de bezoldiging voor het pleegzorgverlof is teruggebracht naar 82%. Dit is wettelijk zo geregeld, maar gezien de bezoldiging tot hiertoe 100% was, wordt gevraagd om de 100% toch te behouden als blijk van waardering naar de mensen toe.	Het besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies, goedgekeurd door de ministerraad op 12 maart 2021, is duidelijk: <i>Art. 16. Aan hoofdstuk IV van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009, worden een afdeling III, die bestaat uit artikel 183/1, en een afdeling IV, die bestaat uit artikel 183/2, toegevoegd, die luiden als volgt:</i> <i>"Afdeling III. Pleegzorgverlof</i> <i>Art. 183/1. Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.</i>

	<i>Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.</i> <i>Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.</i> (...) Er wordt beslist om niet af te wijken van vermeld besluit.
--	--

De aangepaste ontwerptekst is toegevoegd als bijlage 2 (een versie met markeringen en een versie zonder).

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

De ontwerptekst van de rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage 2, vast te stellen.

Art. 2.

Aan de dienst Personeel de opdracht te geven om onderhavig besluit en de rechtspositieregeling, te publiceren overeenkomstig de bepalingen inzake de bekendmakings- en meldingsplicht voor lokale besturen.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chris SELLESLAGH

burgemeester

Voor eensluidend afschrift op 23 april 2021

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chantal LAUWERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn