RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 74.921/3
van 19 december 2023

over

een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en het 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’

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

Op 20 november 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse Minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en het 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’.

Het ontwerp is door de derde kamer onderzocht op 12 december 2023. De kamer was samengesteld uit Jeroen VAN NIEUWENHOVE, kamervoorzitter, Koen MUYLLE en Elly VAN DE VELDE, staatsraden, Bruno PEETERS, assessor, en Annemie GOOSSENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Lise VANDENHENDE, adjunct-auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 19 december 2023.

*

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET ONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering strekt tot de wijziging van een aantal besluiten van de Vlaamse Regering die betrekking hebben op de hoedanigheid van personeelslid van een provinciaal of lokaal bestuur.

In hoofdstuk 1 van het ontwerp worden wijzigingen aangebracht aan het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 ‘over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren’, waardoor ook de personeelsleden die werkzaam zijn in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit van een lokaal bestuur (zoals thuisverpleging) kunnen instappen in de IF-IC-functieclassificatie[1] (artikel 1 in samenhang gelezen met artikel 3 van het ontwerp).

Hoofdstuk 2 van het ontwerp strekt ertoe nadere regels vast te stellen voor de beëindiging van het statutaire dienstverband van personeelsleden bij een provinciaal of lokaal bestuur in uitvoering van het decreet van 16 juni 2023 ‘tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid’. Hiertoe wordt het 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’ gewijzigd (artikelen 2 en 4 tot 9 van het ontwerp). Het ontwerp voorziet hierbij in een overgangsregeling die bepaalt dat de procedures van proeftijd, evaluatie, verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en definitieve ambtsneerlegging die opgestart zijn vóór de datum van de inwerkingtreding van het te nemen besluit, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblijk van de opstart van deze procedures (artikel 12 van het ontwerp). Statutaire personeelsleden die bij de inwerkingtreding van het te nemen besluit in disponibiliteit wegens ambtsopheffing zijn gesteld, kunnen worden herplaatst met toepassing van het ontworpen artikel 23, § 3/2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 (artikel 13 in samenhang gelezen met artikel 6, 4°, van het ontwerp).

Daarnaast strekt het ontwerp tot de gedeeltelijke omzetting voor de toepassing op statutaire personeelsleden van zowel de artikelen 9 (artikel 10 van het ontwerp) en 12 (artikel 7 van het ontwerp) van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 ‘betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad’, als artikel 18 (artikel 7 van het ontwerp) van

[1] IF-IC staat voor “Instituut voor Functieclassificatie”.

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 'betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie' waardoor statutaire personeelsleden die toepassing maken van de minimale rechten die zijn vastgesteld in hoofdstuk III van de wet van 7 oktober 2022[2] bijzondere ontslagbescherming genieten.

In de slotbepalingen van hoofdstuk 3 van het ontwerp wordt bepaald dat de artikelen 2, 2° en 3°, 4, 5, 6, 7, 9 en 11 van het te nemen besluit in werking treden op de dag van inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023 (artikel 14). De overige bepalingen treden in werking tien dagen na de bekendmaking van het te nemen besluit in het Belgisch Staatsblad.

RECHTSGROND

3. Voor het ontwerp kan rechtsgrond worden gevonden in de bepalingen die worden opgesomd in de rubriek "Rechtsgronden" van de aanhef, onder voorbehoud van het volgende.

Voor artikel 195 van het decreet van 22 december 2017 'over het lokaal bestuur' en artikel 112 van het provinciedecreet van 9 december 2005 is een specifiekere aanduiding aangewezen.[3] Er kan voor het ontwerp enkel rechtsgrond worden gevonden in artikel 195, eerste lid, 3°, van het decreet van 22 december 2017 en in artikel 112, eerste lid, 3°, van het provinciedecreet van 9 december 2005.

ALGEMENE OPMERKINGEN

5. Het ontwerp strekt tot de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 en richtlijn (EU) 2019/1152.[4] Deze omzettingen moeten tot uiting worden gebracht in een nieuw in te voegen artikel in het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023.[5-6]

[2] 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'.

[3] *Beginselen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling 27, te raadplegen op www.raadvst-consetat.be.

[4] De artikelen 9 en 12 van richtlijn (EU) 2019/1158 en artikel 18 van richtlijn (EU) 2019/1152.

[5] Omzendbrief VR 2019/4 van 25 oktober 2019 'betreffende de wetgevingstechniek', aanwijzing 147.

[6] Dezelfde opmerking werd reeds gemaakt in adv.RvS 74.569/3 van 30 oktober 2023 over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de Vlaamse Regering van 10 november 2023 'tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en het 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', opmerking 4.

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 4

6. Naar luid van het ontworpen artikel 13, derde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 kan een ontslag wegens beroepsongeschiktheid na een ongunstige evaluatie worden vervangen door “tijdelijke en minder verstrekkende gevolgen”. In de nota aan de Vlaamse Regering wordt verduidelijkt dat de aanstellende overheid ook kan bepalen dat een herplaatsing mogelijk is. Het is evenwel niet duidelijk hoe dit valt in te passen in het vereiste dat het moet gaan om “tijdelijke” gevolgen. De gemachtigde verklaarde hierover het volgende:

> “Herplaatsing moet eerder beschouwd worden als een ‘minder verstrekkend gevolg’ dan als een ‘tijdelijk gevolg’. Er kunnen echter ook ‘tijdelijke gevolgen’ gekoppeld worden aan ongunstige opvolging, *feedback* of evaluatie, zoals het tijdelijk niet kunnen deelnemen aan bevorderingsprocedures, een vertraging in de loopbaan of het tijdelijk onderworpen zijn aan een striktere opvolging/evaluatie.”

Uit het antwoord van de gemachtigde blijkt dat het de bedoeling is dat het bestuur de mogelijkheid heeft om tijdelijke *of* minder verstrekkende gevolgen te koppelen aan een ongunstige evaluatie. Om te beantwoorden aan de bedoeling van de stellers van het ontwerp dient de tekst in deze zin te worden aangepast.

Artikel 6

7.1. Het ontworpen artikel 23, § 3/1 en § 3/2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 voorziet dat een statutair personeelslid van een provinciaal of lokaal bestuur “kan” worden herplaatst. In het ontworpen artikel 23, § 3/1, van dat besluit wordt enkel bepaald dat het personeelslid kan worden herplaatst in een functie van dezelfde graad als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, terwijl in ontworpen artikel 23, § 3/2, van hetzelfde besluit wordt voorzien dat de herplaatsing gebeurt “in een passende functie”. Geen enkele van de twee bepalingen vermeldt wat er gebeurt wanneer het statutaire personeelslid niet akkoord gaat met de herplaatsing. Het thans geldende artikel 23, § 4, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 bepaalt nochtans: “Het contractuele personeelslid komt in aanmerking voor de herplaatsing zoals vermeld in paragraaf 1 tot en met 3, op voorwaarde dat het daarmee instemt.”

Hierdoor ontstaat een verschil in behandeling tussen, enerzijds, statutaire personeelsleden die op grond van het ontworpen artikel 23, § 3/1 en § 3/2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 worden herplaatst als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid in een functie van dezelfde graad die al dan niet als “passend” wordt beschouwd én die de herplaatsing *niet* kunnen weigeren (en bijgevolg geen andere keuze hebben dan de herplaatsing te aanvaarden of zelf ontslag te nemen) en, anderzijds, contractuele personeelsleden die op grond van artikel 23, § 4, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 de herplaatsing *wel* kunnen weigeren.

De nota aan de Vlaamse Regering bepaalt over het oorspronkelijke artikel 23 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 dat de herplaatsing zonder toestemming enkel geldt voor statutaire personeelsleden:

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

> "De herplaatsing is wezenlijk verschillend voor statutaire en contractuele personeelsleden. De huidige regeling geldt daarom enkel voor statutaire personeelsleden, aangezien op contractuele personeelsleden de arbeidswetgeving primeert en een contractwijziging met herplaatsing enkel kan worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer, met respect voor de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet. Ambtshalve maatregelen opnemen voor de contractuele personeelsleden, zou een schending van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst inhouden."

De vraag rijst of deze motivering voor het verschil in behandeling tussen contractuele en statutaire personeelsleden voor de ontworpen bepalingen nog wel pertinent is in het licht van de doelstelling van een maximale gelijkschakeling van de ontslagregeling voor statutaire en contractuele personeelsleden bij provinciale en lokale besturen.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.[7] Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

Het Grondwettelijk Hof oordeelde meermaals dat "statutaire personeelsleden (…) in beginsel niet vergelijkbaar [zijn] met contractuele personeelsleden, aangezien ze zich in een grondig verschillende rechtspositie bevinden".[8]

Deze uitspraak houdt echter niet in dat elke gelijke behandeling van statutaire en contractuele personeelsleden onbestaanbaar zou zijn met het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie zoals vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Integendeel, uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof kan zelfs worden afgeleid dat dit beginsel in sommige gevallen vereist dat statutaire en contractuele overheidspersoneelsleden op dezelfde wijze worden behandeld.[9]

De ontworpen regeling kadert binnen de *context* van een maximale gelijkschakeling van statutaire personeelsleden met contractuele personeelsleden van de provinciale en lokale besturen op het vlak van de ontslagregeling. In deze context lijkt het verschil in behandeling tussen contractuele en statutaire personeelsleden wat betreft hun mogelijkheid om een herplaatsing te weigeren (indien de herplaatsing gebeurt als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid) op gespannen voet te staan met het gelijkheidsbeginsel.

[7] Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 18 mei 2017, nr. 60/2017, B.11; GwH 15 juni 2017, nr. 79/2017, B.3.1; GwH 19 juli 2017, nr. 99/2017, B.11; GwH 28 september 2017, nr. 104/2017, B.8.

[8] GwH 16 oktober 2001, nr. 127/2001, B.5; GwH 6 juli 2017, nr. 86/2017, B.6.1; GwH 5 juli 2018, nr. 84/2018, B.8.

[9] Zie GwH 6 juli 2017, nr. 86/2017 en GwH 22 februari 2018, nr. 22/2018.

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

Gevraagd wat er gebeurt wanneer een statutair personeelslid *niet akkoord* gaat met de herplaatsing, antwoordde de gemachtigde:

> "De herplaatsing wordt aangeboden als alternatief voor ontslag wegens ontoereikend functioneren. Ze biedt de mogelijkheid om aan het personeelslid een nieuwe kans te geven. Herplaatsingen op grond van de evaluatie kunnen echter niet willekeurig toegepast worden. De evaluatie moet aanwijzingen bevatten dat een herplaatsing raadzaam en zinvol is. Dat is bijvoorbeeld het geval als het personeelslid blijkt te beschikken over competenties die in een andere functie meer tot hun recht zouden komen. Een mislukking kan immers te wijten zijn aan de stoel waarop het personeelslid zit.
>
> Als het personeelslid hier niet mee akkoord gaat, wordt het ontslagen."

Deze toelichting van de gemachtigde blijkt niet uit het ontworpen artikel 23, § 3/1 en § 3/2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023. Naar analogie met het thans geldende artikel 23, § 4, van dat besluit, dienen de ontworpen paragrafen 3/1 en 3/2 van artikel 23 van datzelfde besluit te worden aangevuld met de zinsnede "op voorwaarde dat het daarmee instemt".

7.2. Daarnaast dienen de stellers van het ontwerp te overwegen om ook in het ontworpen artikel 23, § 3/1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 te voorzien dat een herplaatsing enkel kan gebeuren in een "passende" functie van dezelfde graad, naar analogie met het ontworpen artikel 23, § 3/2, van dat besluit.

Artikel 7

8. Overeenkomstig het ontworpen artikel 24/2, § 2, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023, krijgt het statutaire personeelslid van wie de onregelmatige aanstelling niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, een "opzeggingsvergoeding". Deze bepaling is volgens de nota aan de Vlaamse Regering grotendeels een overname van artikel 105 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'. In artikel 105, § 1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 wordt evenwel gewag gemaakt van een "verbrekingsvergoeding". Gevraagd of het de bedoeling is een verschil in draagwijdte toe te kennen aan een "opzeggingsvergoeding" en een "verbrekingsvergoeding", antwoordde de gemachtigde:

> "Neen, het is niet de bedoeling om een verschillende draagwijdte toe te kennen aan de begrippen opzeggingsvergoeding en verbrekingsvergoeding. Het begrip 'verbrekingsvergoeding' wordt gebruikt in het artikel 105 van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007. In het voorliggende ontslagbesluit wordt systematisch gekozen voor de term opzeggingsvergoeding. In de nota is nog 1 keer de term 'verbrekingsvergoeding' geslopen."

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

9. Naar luid van het ontworpen artikel 24/3, § 1, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 kan de aanstelling van het statutaire personeelslid worden beëindigd:

> "1° bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.
>
> 2° met toepassing van artikel 111*bis* van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017."

Op basis van artikel 106, § 2, eerste lid, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 en van artikel 74, § 2, eerste lid, 3°, 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' gaf "de pensionering ingevolge de toepassing van de pensioenwetgeving" automatisch aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van een vast aangesteld statutair personeelslid.

Uit de nota aan de Vlaamse Regering blijkt dat het de bedoeling is dat het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd niet langer automatisch de beëindiging van de aanstelling hoeft te betekenen. Dit lijkt te impliceren dat het ontworpen artikel 24/3, § 1, tweede lid, 1°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 een beslissing van de werkgever veronderstelt en het dus om een individuele bestuurlijke rechtshandeling gaat.

In advies 72.556/3 van 16 januari 2023 van de Raad van State, afdeling Wetgeving, werd aangehaald dat een beslissing tot beëindiging van de hoedanigheid van statutair personeelslid een bestuurlijke rechtshandeling is, wat onder meer inhoudt dat de beginselen van behoorlijk bestuur en de wet van 29 juli 1991 'betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen' van toepassing zijn op die beslissing.[10] De gemachtigde bevestigde dat bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd inderdaad een beslissing van het bestuur is vereist:

> "Ja dit klopt. Voor het ontslag bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zal het bestuur op basis van de geschiktheid van het personeelslid (is enige ontslaggrond die hier kan worden aangewend conform Arbeidsovereenkomstenwet), en bijgevolg met een verplichte voorafgaande evaluatie (zie onder meer art. 194, vierde lid, decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur), moeten motiveren waarom het tot ontslag overgaat. Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zal na deze aanpassing van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 aldus niet langer een automatische grond tot definitieve ambtsneerlegging vormen.
>
> De arbeidsovereenkomstenwet stelt aangepaste opzeggingstermijnen vast als het ontslag in dergelijke situatie uitgaat van de werkgever (art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet)."

Het ontworpen artikel 24/3, § 1, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 verwijst daarnaast in punt 2° naar artikel 111*bis* van het provinciedecreet van

[10] Adv.RvS 72.556/3 van 16 januari 2023 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 16 juni 2023, opmerking 6.2.

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017. Artikel 111*bis* van het provinciedecreet van 9 december 2005 luidt:

> "Met behoud van de toepassing van artikel 111, vierde lid, van dit decreet, zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van artikel 33, 37, § 1, vijfde lid, § 2 tot en met § 4, artikel 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39*bis*, van overeenkomstige toepassing.
>
> De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend provinciaal bestuur.
>
> De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband".

Artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 bevat een identieke bepaling, verwijzend naar het behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid, van hetzelfde decreet, en naar het lokaal bestuur.

Uit de lezing van het ontworpen artikel 24/3, § 1, tweede lid, 1° *en* 2°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023, rijst de vraag naar de *samenhang* tussen enerzijds de beëindiging van de statutaire aanstelling bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (punt 1°) en anderzijds de beëindiging van de statutaire aanstelling zoals omschreven in artikel 111*bis* van het provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 (punt 2°).

Op de vraag of het de bedoeling is dat het ontslag van een statutair personeelslid bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd als een *bijzondere toepassing* moet worden beschouwd van artikel 111*bis*, tweede lid, van het provinciedecreet van 9 december 2005 of van artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017, waardoor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd *op zich* niet voldoende is om een beslissing tot beëindiging van de statutaire aanstelling te motiveren, antwoordde de gemachtigde bevestigend:

> "Klopt, aangezien een ontslag niet gebaseerd mag zijn op het loutere bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd wegens leeftijdsdiscriminatie, zal het bestuur zich moeten beroepen op artikel 111*bis* provinciedecreet of artikel 194/1 DLB om zo, na een verplichte voorafgaande evaluatie (art. 194, vierde lid, DLB), te kunnen overgaan tot een ontslag wegens (beroeps)ongeschiktheid. Als het bestuur dit niet doet, en aldus geen wettig ontslagmotief heeft, zou er sprake kunnen zijn van discriminatie of van een kennelijk onredelijk ontslag, wat in strijd is met artikel 111*bis*, tweede lid, provinciedecreet en artikel 194/1, tweede lid, DLB."

In het licht hiervan dient de tekst van het ontworpen artikel 24/3, § 1, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 te worden aangepast, zodat hieruit duidelijk blijkt dat het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd als een bijzondere toepassing moet worden beschouwd van artikel 111*bis*, tweede lid, van het provinciedecreet van 9 december 2005 of van artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017. Dit betekent bijgevolg dat een statutair personeelslid bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd door het

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

provinciaal of lokaal bestuur niet kan worden ontslagen, tenzij de beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur.

10. In het ontworpen artikel 24/3, § 3, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 worden de gevallen bepaald waarin de opzeggingstermijn ophoudt te lopen in geval van een beëindiging van de aanstelling van een statutair personeelslid door het bestuur, met toepassing van artikel 111*bis* van het provinciedecreet van 9 december 2005 of van artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017. Meer specifiek schrijft punt 3° van het ontworpen artikel 24/3, § 3, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 voor dat de opzeggingstermijn ophoudt te lopen "bij het niet kunnen uitoefenen van de functie wegens overmacht, vermeld in artikel 68, eerste lid". Artikel 68, eerste lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 verwijst naar artikel 47, § 2, derde lid, dat bepaalt:

> "In het tweede lid, 15°, [van artikel 47, § 2,] wordt verstaan onder overmacht: een plotse en onvoorziene gebeurtenis die zich voordoet buiten de wil van het personeelslid en het bestuur, die tijdelijk van aard is en die de verdere uitvoering van de prestaties volledig onmogelijk maakt."

Uit de nota aan de Vlaamse Regering kan worden afgeleid dat het de bedoeling is dat de schorsing van de opzeggingstermijn van statutaire personeelsleden gelijk loopt met deze van contractuele personeelsleden, overeenkomstig artikel 38 van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten'. Het ontworpen 24/3, § 3, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 stemt volgens het schematische overzicht vervat in de nota aan de Vlaamse Regering overeen met artikel 28, 5°, van de wet van 3 juli 1978, naar luid waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst "gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving waarvan hij het voorwerp is".

Het begrip "overmacht" lijkt in artikel 47, § 2, derde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 toch ruimer gedefinieerd dan alleen "maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving". Het is immers helemaal niet zeker dat op basis van de elementen in de definitie van artikel 47, § 2, derde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 zich geen andere vormen van overmacht dan "maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving" kunnen voordoen. Gevraagd of het de bedoeling is dat het ontworpen artikel 24/3, § 3, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 ruimer is dan artikel 28, 5°, van de wet van 3 juli 1978, antwoordde de gemachtigde:

> "Om van overmacht te kunnen spreken moeten volgende criteria gelijktijdig vervuld zijn (artikel 47, derde lid van paragraaf 2 van het rechtspositiebesluit van 20/1/2023):
>
> - het moet gaan om een plotse en onvoorzienbare gebeurtenis (de gebeurtenis mag normaal gezien niet te verwachten zijn geweest);
> - de feiten moeten zich voordoen buiten de wil ('schuld') van de partijen. Zowel de werkgever als de werknemer worden hiermee bedoeld;
> - de overmacht maakt de verdere uitvoering van de prestaties volledig onmogelijk. Het is dus niet voldoende dat de uitvoering ervan enkel bemoeilijkt wordt of duurder uitvalt;

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

- de onmogelijkheid tot werken moet een tijdelijk karakter hebben. Is de gebeurtenis van die aard dat de uitvoering tot werken definitief onmogelijk wordt, kan geen tijdelijke afwezigheid wegens overmacht worden ingeroepen.

Zo is voorlopige vrijheidsberoving een vorm van overmacht. Technisch gezien is artikel 24/3, §3, 3°, van het ontwerp ruimer dan artikel 28, 5°, van de arbeidsovereenkomstenwet, maar in de praktijk zal dit op hetzelfde neerkomen."

Voor zover het de bedoeling is de opzeggingstermijn enkel te laten schorsen in geval van "maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving" als vorm van overmacht, dient de tekst in deze zin te worden opgesteld. De vraag rijst dan ook waarom er niet voor wordt geopteerd om de tekst van artikel 28, 5°, van de wet van 3 juli 1978 integraal over te nemen, met name de zinsnede "gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving waarvan hij het voorwerp is". Bij gebrek hieraan lijkt een verschil in behandeling te worden ingevoerd tussen contractuele personeelsleden en statutaire personeelsleden, voor zover ook andere vormen van overmacht de opzeggingstermijn doen schorsen voor statutaire personeelsleden, terwijl dit niet het geval is voor contractuele personeelsleden.

11. Wat de gevolgen zijn van een kennelijk onredelijk ontslag en hoe de bewijslast wordt geregeld, is bepaald in het ontworpen artikel 24/4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023. In advies 72.556/3 van 16 januari 2023 wees de Raad van State, afdeling Wetgeving, er op dat "[v]ermits de decreetgever de ontslagregeling van de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen wil gelijkschakelen met die van de contractuele personeelsleden van die besturen, (…) erop [zal] moeten worden toegezien dat ook wat die twee punten betreft de statutaire en de contractuele personeelsleden gelijk worden behandeld".[11]

In datzelfde advies werd verwezen naar een voorontwerp van wet "dat de federale Ministerraad op 9 december 2022 (…) heeft goedgekeurd 'teneinde de motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector te regelen', waarmee wordt beoogd tegemoet te komen aan (…) arrest nr. 101/2016 [van 30 juni 2016 van het Grondwettelijk Hof].[12] De Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft vooralsnog geen kennis kunnen nemen van de inhoud van dat voorontwerp, dat eerst wordt voorgelegd aan het syndicaal overleg".[13]

Intussen verleende de Raad van State, afdeling Wetgeving, advies over een voorontwerp van wet 'tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector'.[14] In dat voorontwerp van wet wordt voorzien in een verplicht voorafgaand gesprek met de werknemer, wanneer de werkgever voornemens is deze werknemer te

[11] Adv.RvS 72.556/3 van 16 januari 2023, *l.c.*, opmerking 7.5.

[12] *Voetnoot 16 van het aangehaalde advies:* Persbericht beschikbaar op https://news.belgium.be/nl/wetswijziging-inzake-arbeidsovereenkomsten-de-overheidssector.

[13] Adv.RvS 72.556/3 van 16 januari 2023, *l.c.*, opmerking 7.6.

[14] Adv.RvS 74.565/4 van 8 november 2023 over een voorontwerp van wet 'tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector'.

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

ontslaan. Indien de werkgever nalaat de werknemer voorafgaandelijk op te roepen voor een gesprek of de concrete redenen mee te delen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid, is hij verplicht de werknemer een vergoeding van twee weken loon te betalen.[15] In een dergelijk gesprek is niet voorzien in het thans voorliggende ontwerp.

In beginsel legt het algemene beginsel van behoorlijk bestuur *audi et alteram partem* de overheid de verplichting op om de persoon ten aanzien van wie, om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, een ernstige maatregel wordt overwogen, voorafgaandelijk te horen.[16] In advies 72.556/3 van 16 januari 2023 bevestigde de Raad van State, afdeling Wetgeving, dat dit algemene beginsel van behoorlijk bestuur ook van toepassing is in geval van beëindiging van de hoedanigheid van statutair personeelslid.[17] Op de vraag naar de reden waarom een voorafgaand gesprek niet uitdrukkelijk wordt voorgeschreven in het voorliggende ontwerp bij beëindiging van de hoedanigheid van statutair personeelslid van een provinciaal of lokaal bestuur, terwijl dit voor contractuele werknemers in de overheidssector wel uitdrukkelijk is ingeschreven bij het voorontwerp van wet 'tot motivering van ontslag en kennelijk redelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector' waarover intussen de Raad van State, afdeling Wetgeving, advies 74.565/4 verstrekte, antwoordde de gemachtigde het volgende:

> "Het opzet van het voorliggende ontwerp van besluit is weldegelijk om de rechtsbescherming van statutairen en contractanten gelijk te stellen en aldus te zorgen voor een gelijke behandeling bij ontslag. Het voorliggende ontwerp van besluit werd echter opgesteld op basis van eerdere teksten van het voorontwerp van wet tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector. De Vlaamse Regering acht het dan ook wenselijk dat de teksten in het voorliggende ontwerp van besluit nog worden afgestemd op de tekst van het voorontwerp van wet na verwerking van het advies van de Raad van State hierover (Adv.RvS 74.565/4 van 8 november 2023) aangezien dit nog niet eerder kon aangepast worden in het voorliggende ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering."

Hiermee kan worden ingestemd. Meer specifiek zullen de stellers van het ontwerp rekening moeten houden met de opmerkingen 3 en 4 bij artikel 3 over het voorafgaande gesprek in advies 74.565/4 van 8 november 2023 van de afdeling Wetgeving van de Raad van State.

12. Bij de beëindiging van de hoedanigheid van statutair personeelslid geniet het statutaire personeelslid van een provinciaal of lokaal bestuur, met toepassing van artikel 111*bis* van het provinciedecreet van 9 december 2005 en van artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017, "dezelfde bijzondere beschermingsprocedures tegen ontslag" als wanneer het een contractueel personeelslid van dezelfde besturen zou zijn (ontworpen artikel 24/6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023).

[15] Artikel 3, derde lid, van dat voorontwerp van wet.

[16] GwH 6 juli 2017, 86/2017, B.5 en B.7.

[17] Adv.RvS 72.556/3 van 16 januari 2023, *l.c.*, opmerking 6.2.

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

Aan de gemachtigde werd gevraagd een exhaustieve opsomming te geven van de toepasselijke beschermingsmechanismen:

"Een exhaustieve opsomming is een moeilijk gegeven omdat die beschermingsmechanismen her en der verspreidt staan in regelgeving en ook regelmatig onderhevig zijn aan wijzigingen. Dit zal via het digitaal platform van het ABB opgevolgd worden. Volgens onze gegevens gaat het om:

- bescherming ten gunste van de zwangere vrouw: artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
- bescherming ten gunste van de vader die gebruik maakt van zijn vaderschapsverlof: artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- bescherming ingeval van omzetting van het moederschapsverlof: artikel 39, lid 8, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
- bescherming ten gunste van de adoptieouder: artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- bescherming ten gunste van de arbeidsgeneesheer: artikelen 30 tot 33 van het koninklijk besluit nr. 35 van 20 juli 1967 houdende het statuut en het barema van de adviserend geneesheren die tot taak hebben bij de verzekeringsinstellingen in te staan voor de geneeskundige controle op de primaire arbeidsongeschiktheid en op de gezondheidszorgverstrekkingen overeenkomstig de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- bescherming ten gunste van bepaalde houders van politieke mandaten: artikel 6 van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat;
- bescherming ten gunste van de werknemer in tijdskrediet: artikel 21, §§ 2 tot 4 van de C.A.O. nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- bescherming ten gunste van de werknemer in loopbaanonderbreking: artikel 101 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- bescherming ten gunste van de werknemer die educatief verlof heeft aangevraagd: artikel 118 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- bescherming ten gunste van de preventieadviseur: artikelen 3 en 4 van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs;
- bescherming ten gunste van de werknemer die bepaalde opmerkingen heeft gemaakt met betrekking tot bepaalde aanpassingen aangebracht in het arbeidsreglement: artikel 12quater van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;
- bescherming ten gunste van de werknemer die een klacht heeft ingediend in het kader van:
  - de reglementering op het vlak van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen: artikel 22 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen;
  - de reglementering met betrekking tot geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk: artikel 32 terdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

- de reglementering met betrekking tot racisme en xenofobie: artikel 15 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden;
- de reglementering met betrekking tot bepaalde vormen van discriminatie: artikel 17 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- de reglementering betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie : art. 32 van de wet van 7 oktober 2022 houdende 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;

- bescherming van een klokkenluider: artikel III.60/12 Bestuursdecreet;
- bescherming van de werknemer die opmerkingen heeft gemaakt met betrekking tot bepaalde aanpassingen van het arbeidsreglement kan alleen ontslagen worden om redenen die vreemd zijn aan het inschrijven van deze opmerkingen in het daartoe bestemde register: artikel 12quater van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;
- bescherming van de werknemer die geniet van een werkzekerheidsclausule afgedwongen bij re-organisaties en herstructureringen via onderhandelingen (niet geldig bij faillissementen) – (vb. koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid);
- bescherming van de functionaris voor gegevensbescherming, die niet disciplinair mag worden gesanctioneerd voor de uitoefening van zijn functie en niet uit zijn functie mag worden ontheven wegens de uitvoering van zijn taken, tenzij hij een ernstige fout heeft begaan of niet langer aan de eisen voor de uitoefening van zijn functie voldoe: Artikel 38 Verordening 2016/679 van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (AVG)
- bescherming van de milieucoördinator: artikel 3.2.5. Decreet 5 april 2005 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid;
- bescherming van vakbondsafgevaardigden: art. 87 van het 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."

In het licht van deze opsomming kan worden opgemerkt dat in advies 72.556/3 van 16 januari 2023 de Raad van State, afdeling Wetgeving, een dynamische verwijzing naar de wet van 3 juli 1979 toelaatbaar heeft geacht:

> "De Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft in het verleden weliswaar geoordeeld dat het in de regel niet aan te bevelen is om (dynamisch) te verwijzen naar een regeling die behoort tot de bevoegdheid van een andere overheid, aangezien die regeling te allen tijde kan worden gewijzigd zonder dat de verwijzende overheid daarvan op de hoogte wordt gesteld, hetgeen tot moeilijkheden of zelfs onzekerheid kan leiden en een indirecte aantasting van haar autonomie kan vormen. De Raad voegde er aan toe dat, indien een

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

dergelijk procedé niet kan worden vermeden, het de voorkeur verdient om op algemene wijze naar een bepaalde regeling te verwijzen, veeleer dan naar een specifieke tekst.[18]

In dit geval wordt met de ontworpen regeling echter beoogd voor de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen in dezelfde ontslagregeling te voorzien als die voor de contractuele personeelsleden van diezelfde lokale en provinciale besturen. Vermits de ontslagregeling voor contractuele personeelsleden wordt geregeld in de wet van 3 juli 1978, en tot de bevoegdheid van de federale overheid behoort,[19] valt moeilijk in te zien hoe de decreetgever die doelstelling anders kan bereiken dan door die wet met een dynamische verwijzing van toepassing te verklaren op de beëindiging van de hoedanigheid van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen.

Gelet op de voormelde doelstelling kan in dit geval de dynamische verwijzing naar de wet van 3 juli 1978 toelaatbaar worden geacht. Evenwel zal de decreetgever erop moeten toezien dat de eventuele wijzigingen die de federale overheid aan haar regeling aanbrengt, wel degelijk nog overeenstemmen met de eigen beleidsintenties."[20]

Gelet op de doelstelling om voor de statutaire personeelsleden van de provinciale en lokale besturen in dezelfde bijzondere beschermingsprocedures tegen ontslag te voorzien als voor de contractuele personeelsleden van deze besturen, kan een dynamische verwijzing naar de wet van 3 juli 1978 ook hier toelaatbaar worden geacht. Evenwel zal de Vlaamse Regering erop moeten toezien dat de eventuele wijzigingen die de federale overheid aan haar regeling aanbrengt, wel degelijk nog overeenstemmen met de eigen beleidsintenties. In voorkomend geval kan de Vlaamse Regering een eigen regeling uitwerken.[21]

Artikel 14

13.1. Luidens artikel 14 van het ontwerp treden de artikelen 2, 2° en 3°, 4, 5, 6, 7, 9 en 11 van het te nemen besluit in werking op de dag van de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023. Het decreet van 16 juni 2023 trad overeenkomstig artikel 12 ervan in werking op de eerste dag van de derde maand die volgt op het verstrijken van een termijn van tien dagen, die ingaat op de dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met name op 1 oktober 2023.

Het is raadzaam om, in het licht van de eenvoud en de rechtszekerheid, de datum van inwerkingtreding van het te nemen besluit uitdrukkelijk in artikel 14 van het ontwerp te vermelden, en dus te verwijzen naar 1 oktober 2023.

13.2. Daarnaast dient te worden opgemerkt dat de artikelen 2, 2° en 3°, 4, 5, 6, 7, 9 en 11 van het te nemen besluit *terugwerken* tot 1 oktober 2023. In dat verband moet worden opgemerkt

[18] *Voetnoot 2 van het aangehaalde advies*: Adv. 26.663/2/V van 30 juli 1997 over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de Waalse Regering van 9 oktober 1997 'relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et de placement familial pour personnes handicapées'.

[19] *Voetnoot 3 van het aangehaalde advies*: Artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

[20] Adv.RvS 72.556/3 van 16 januari 2023, *l.c.*, opmerking 3.2.

[21] Adv.RvS 74.569/3 van 30 oktober 2023, *l.c.*, opmerking 5.

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

dat het verlenen van terugwerkende kracht aan besluiten slechts onder bepaalde voorwaarden toelaatbaar kan worden geacht.

Het verlenen van terugwerkende kracht aan besluiten is enkel toelaatbaar ingeval voor de retroactiviteit een wettelijke grondslag bestaat, de retroactiviteit betrekking heeft op een regeling waarbij, met inachtneming van het gelijkheidsbeginsel, voordelen worden toegekend of in zoverre de retroactiviteit noodzakelijk is voor de continuïteit of de goede werking van het bestuur en daardoor, in beginsel, geen verkregen situaties worden aangetast.

Enkel indien de retroactiviteit van de ontworpen regeling in één van de opgesomde gevallen valt in te passen, kan deze worden gebillijkt.

De nota van de Vlaamse Regering geeft hieromtrent de volgende toelichting:

> "Artikel 2, punt 2° en 3°, artikel 4, 5, 6, 7, 9 en 11 zijn vastgesteld in uitvoering van de nieuwe ontslagregeling als vastgesteld in het Provinciedecreet en het decreet van 22 december 2017. Omdat deze artikelen in het voorliggende ontwerp van besluit bijkomende rechtsbeschermingen bieden aan de statutaire personeelsleden, zoals bijvoorbeeld een recht op schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag en bijkomende bijzondere ontslagbeschermingen zoals bij het ontslag van contractanten, zijn deze bepalingen onlosmakelijk verbonden met de decretale ontslagregeling als vastgesteld in de artikelen 111*bis* en 111*ter* van het Provinciedecreet en de artikelen 194/1 en 194/2 van het decreet van 22 december 2017. Hierdoor moeten die artikelen in werking treden op hetzelfde moment als de nieuwe decretale ontslagregeling in werking treedt. Op die manier wordt er rechtszekerheid gecreëerd voor zowel besturen als personeelsleden."

Met deze verantwoording kan niet worden ingestemd.

Hoewel de ontworpen regeling voordelen toekent aan statutaire personeelsleden van provinciale en lokale besturen die worden ontslagen overeenkomstig de artikelen 111*bis* en 111*ter* van het provinciedecreet van 9 december 2005 en de artikelen 194/1 en 194/2 van het decreet van 22 december 2017, heeft de terugwerkende kracht evenwel ook tot gevolg dat verkregen situaties worden aangetast.

Zo wijzigt het ontworpen artikel 24/3, § 1, tweede lid, 1°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 (artikel 7 van het ontwerp) de beëindiging van de aanstelling van het statutaire personeelslid bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd. Waar thans de beëindiging van de aanstelling van statutair personeel bij het bereiken van de pensioenleeftijd zonder beslissing van het bestuur gebeurt, is op grond van de ontworpen bepaling een beslissing van het bestuur wel degelijk noodzakelijk. Dit impliceert dat voor eenieder wiens aanstelling ambtshalve is beëindigd tussen 1 oktober 2023 en de datum van bekendmaking van het te nemen besluit, de pensionering bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zou worden geacht nooit te hebben plaatsgevonden. De overgangsbepalingen in de artikelen 12 en 13 van het ontwerp doen geen afbreuk aan deze vaststelling.

Daarenboven is het ook voor andere bepalingen niet duidelijk hoe de terugwerkende kracht in de praktijk werkzaam kan zijn, wat onder meer het geval is voor de bepalingen inzake de herplaatsing (artikel 6, 4°, van het ontwerp).

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡

Aangezien de overige bepalingen waaraan terugwerkende kracht wordt verleend hiermee samenhangen, dient ook ten aanzien van deze bepalingen van de terugwerkende kracht te worden afgezien.

DE GRIFFIER DE VOORZITTER

Annemie GOOSSENS Jeroen VAN NIEUWENHOVE

‡LW-BJMXOCGFF-HEJCBQW‡