

**Eindverslag nr. 2025/3
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 10 september, 8 oktober en 12 november 2025 werden gevoerd in de
voorvergadering van de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste
afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**

Over: het ontwerp van Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen

Genoemd ontwerp van besluit wordt, zoals gewijzigd tijdens de onderhandelingen, aan het eindverslag toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. mevrouw Hilde Crevits, Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij, Voorzitter,
2. mevrouw Caroline Gennez, Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen, Ondervoorzitter,
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

en de afvaardiging van de werkgeversdelegaties, samengesteld als volgt:

- de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG),
- de Vereniging van Vlaamse Provincies (VVP).

anderzijds,

werd over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen

1° wat de vakorganisaties betreft.

- **geen akkoord** bereikt met de **ACOD**;
- **een akkoord** bereikt met het **ACV OD, met opmerkingen**;
- **geen akkoord** bereikt met het **VSOA**.

Opmerkingen

ACOD

Het is positief dat de Vlaamse Regering 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 (hierna genoemd het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023) tracht te conformeren aan het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en de EU-richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

We stellen echter vast dat er nog steeds discriminatoire bepalingen overeind blijven bij de tweede principiële goedkeuring van bovengenoemde BVR. Daarom kunnen we dan ook niet akkoord gaan met dit voorontwerp van besluit. ACOD LRB kan in geen geval akkoord gaan met het in standhouden van enige vorm van discriminatie.

Het protocol van niet akkoord is gebaseerd op de strijdigheid met:

- de artikelen 15bis, 20 en 22bis van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid;
- art. 11 EU-richtlijn 2019/1158;
- artikel 7 van richtlijn 2003/88.

Een compromis over discriminatie is niet mogelijk

ACOD LRB is niet akkoord met de tweede principiële goedkeuring van dit voorontwerp van besluit. Volgens ons moet vastgehouden worden aan de eerste principiële goedkeuring, en mogen de initiële aanpassingen aan de meerekenbaarheid van bepaalde verloven voor zowel de opbouw van de vakantiedagen als de berekening van het vakantiegeld niet geschrapt worden.

De Vlaamse Regering redeneerde bij haar eerste principiële goedkeuring correct dat uit de artikelen 15bis, 20 en 22bis van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid voortvloeit dat bepaalde (zorg)verloven moeten meetellen voor zowel de opbouw van de vakantiedagen als de berekening van het vakantiegeld.

We kunnen niet anders dan vaststellen dat de Vlaamse Regering wijzigingen aan haar initiële (correcte) voorontwerp van besluit heeft doorgevoerd na besprekingen tijdens de voorvergaderingen van 10 september en 8 oktober, waarin de VVSG o.a.

aanhaalt dat wat de Vlaamse Regering heeft voorgelegd “een aanzienlijke impact op de lokale besturen” heeft. In een nota van de VVSG¹, die aan alle leden van comité C1 werd bezorgd, staat o.a. het volgende te lezen: “[...] Een bestuur verwoordde het zo: we kunnen nog inkomen in een gelijkstelling voor vakantiegeld, eindejaarstoelage en opbouw ziektedagen (al zagen we ook dit liever anders) maar een gelijkstelling voor opbouw jaarlijkse vakantiedagen is toch nog wat anders. Dit lijkt ons net het omgekeerde effect te hebben [...].”

Ons inziens stuurde de VVSG hier aan om een compromis te maken en een deel van de discriminatie weg te werken, maar een deel qua discriminatie (opbouw jaarlijkse vakantiedagen) te laten bestaan.

De Vlaamse Regering ging hier helaas in mee. Tijdens de voorvergadering van comité C1 van 12 november 2025 werd door de Vlaamse Regering een “compromis” op tafel gelegd. Enerzijds werden zowel de aanpassingen aan de meerekenbaarheid van bepaalde verloven voor de opbouw van het recht op vakantiedagen (zie opmerking uit de nota van de VVSG) alsook de meerekenbaarheid van bepaalde verloven voor de berekening van het vakantiegeld telkens geschrapt, anderzijds werd de meerekenbaarheid van bepaalde verloven voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit toegevoegd (op vraag van de vakorganisaties).

Als ACOD LRB zijn wij de mening toegedaan dat er over gelijke behandeling en discriminatie geen compromissen kunnen gesloten worden. Het is volgens ons niet mogelijk om voor de helft te discrimineren en voor de helft niet. Het is een discriminatie of het is geen discriminatie. Indien het een discriminatie is, waarvan de Vlaamse Regering in haar eerste principiële goedkeuring van overtuigd was, moet de regelgeving aangepast worden.

De Vlaamse Regering schreef namelijk het volgende in de eerste principiële goedkeuring onder artikel 7: “[...] Bovendien is iedere vorm van discriminatie in de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden verboden. Er is sprake van (directe) discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie op grond van een of meer beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De gezinsverantwoordelijkheden zijn zo’n beschermd kenmerk.

Omdat bovenvernoemde hogere regelgeving bepaalt dat de personen die zulke verloven opnemen geen minder gunstige voorwaarden en omstandigheden mogen ervaren en dat een minder gunstige behandeling van iemand in een vergelijkbare situatie op basis van de gezinsverantwoordelijkheden verboden is, worden thans in artikel 35 de volgende twee zaken aangepast. [...].” (eigen onderlijning)

Ook verder bij de opbouw van de jaarlijkse vakantiedagen werd in artikel 9 verwezen naar de verantwoording onder artikel 7: “[...] Dit betekent dat enkel nog het onbezoldigd verlof, zowel als recht en als gunst, uitgesloten kunnen worden van de periodes die recht geven op jaarlijkse vakantie. Dit vloeit voort uit de artikelen 15bis, 20 en 22bis van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (zie hoger bij artikel 7).”

Het is dan ook duidelijk dat het niet meerekenen van bepaalde verloven voor de opbouw van het recht op vakantiedagen en voor de berekening van het vakantiegeld discriminatoir is. Het proberen uit te werken van een compromis waarin een deel van de discriminatoire bepalingen blijven bestaan (geen opbouw jaarlijkse vakantie, geen opbouw vakantiegeld) en een ander deel (geldelijke anciënniteit, eindejaarstoelage,

¹ Rechtspositiebesluit 20 januari 2023 – wijzigingen ontwerp BVR 14 juli 2025, VVSG, Marijke De Lange, 9 september 2025, p. 4.

ziektekredietdagen) weggewerkt worden, is geen argument om de discriminatoire bepalingen te laten staan in de regelgeving.

Schending decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

Zoals in de nota aan de Vlaamse Regering bij de eerste principiële goedkeuring terecht stond moet het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023, in verschillende artikels geconformeerd worden aan de artikelen 15bis, 20 en 22bis van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.

In de bovengenoemde nota staat hierover, terecht, onder andere het volgende te lezen:

- In verband met de meerekenbaarheid van bepaalde verloven voor de berekening van het vakantiegeld:

“Artikel 7 brengt een wijziging aan in artikel 35 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 om het te conformeren aan de artikelen 15bis, 20 en 22bis van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. Deze artikelen zetten de 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 (de zogenaamde ‘Work-Life Balance’-richtlijn) om.

Ze bepalen dat ouders, pleegouders, voogden of mantelzorgers die verlof opnemen in het kader van gezinsverantwoordelijkheden recht hebben op, voor hen, niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden en te profiteren van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden waarop ze tijdens hun afwezigheid aanspraak kunnen maken. De verloven in het kader van gezinsverantwoordelijkheden worden in artikel 15bis van dat decreet ruim omschreven en komen overeen met de verloven zoals opgesomd onder artikel 47, §2, tweede lid, 1° tot en met 9° en 17° van het rechtspositiebesluit.

Bovendien is iedere vorm van discriminatie in de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden verboden. Er is sprake van (directe) discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie op grond van een of meer beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De gezinsverantwoordelijkheden zijn zo'n beschermd kenmerk.

Omdat bovenvernoemde hogere regelgeving bepaalt dat de personen die zulke verloven opnemen geen minder gunstige voorwaarden en omstandigheden mogen ervaren en dat een minder gunstige behandeling van iemand in een vergelijkbare situatie op basis van de gezinsverantwoordelijkheden verboden is, worden thans in artikel 35 de volgende twee zaken aangepast.

Vooreerst wordt de periode die gelijkgesteld is met de periode van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 17°, geschrapt bij de uitzonderingen. Voortaan zal deze periode wel moeten meetellen om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen. Het gaat om de periode van afwezigheid wegens dwingende redenen en wegens het zorgverlof als vermeld in artikel 66/1 van het rechtspositiebesluit. Dit betekent dat enkel nog het onbezoldigd verlof, zowel als recht en als gunst, uitgesloten worden van de periodes die in aanmerking komen om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.

Daarnaast bepaalt de wijziging dat de raad geen keuze meer heeft om verschillende periodes van dienstactiviteit die verband houden met gezinsverantwoordelijkheden uit te sluiten van de meerekenbaarheid om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.

Het gaat om de periodes, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1° tot en met 5° van het rechtspositiebesluit, namelijk het ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof, verlof voor mantelzorg en het Vlaams zorgkrediet.” (eigen onderlijning)

- In verband met de meerekenbaarheid van bepaalde verloven voor de opbouw van het recht op vakantiedagen:

“Artikel 9. Het tweede lid van artikel 53 van het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 wordt gewijzigd. Voortaan kan de raad enkel nog bepalen dat de periodes van dienstactiviteit vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 15° en 16° niet meerekenbaar zijn om het recht op jaarlijkse vakantiedagen te bepalen. Dit betekent dat enkel nog het onbezoldigd verlof, zowel als recht en als gunst, uitgesloten kunnen worden van de periodes die recht geven op jaarlijkse vakantie. Dit vloeit voort uit de artikelen 15bis, 20 en 22bis van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid (zie hoger bij artikel 7).”

Het feit dat zowel de aanpassingen aan de meerekenbaarheid van bepaalde (zorg)verloven voor de opbouw van het recht op vakantiedagen als voor de berekening van het vakantiegeld werden geschrapt, zorgt er dus voor dat het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 in strijd blijft met het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid.

Het feit dat men in een eerste principiële goedkeuring de nodige aanpassingen ging doen om het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 te conformeren aan het bovengenoemde decreet, maar omwille van het zoeken naar een compromis dit nu voor de helft schrapt wijst erop dat men het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 in de toekomst niet meer zal willen conformeren aan het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid, waardoor het besluit blijvend in strijd zal zijn met het decreet.

Omdat de Vlaamse Regering deze schending in de tweede principiële goedkeuring niet meer wenst recht te trekken, zorgt ze er dus voor dat een personeelslid dit plaatselijk juridisch zal moeten aanvechten tegenover zijn of haar werkgever. Hierdoor belast de Vlaamse Regering niet enkel onnodig het juridisch apparaat, maar laat ze het conformeren van haar eigen decreten aan haar eigen besluiten over aan personeelsleden die hierdoor in een conflictsituatie terecht komen met hun eigen werkgevers. Hiermee worden niet enkel de beginselen van behoorlijk bestuur geschonden (zorgvuldig kan men dit in elk geval niet noemen), maar voldoet de Vlaamse Regering niet aan haar eigen decretale verplichtingen zoals opgesomd in het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid.

Advies VMRI

In het advies van het Vlaams Mensenrechten Instituut staat o.a. te lezen dat de wijziging (van de eerste principiële goedkeuring) niet in strijd is met het mensenrechtelijk kader. En dat voor zover kan worden nagegaan, evenwel niet kan worden uitgesloten dat zij mogelijk verder reikt dan hetgeen vereist is vanuit mensenrechtenperspectief, in het bijzonder in het licht van eerdere rechtspraak van het Europees Hof van Justitie.

Verder staat op p. 10 van het bovengenoemde advies: “Deze verplichting zou kunnen worden afgeleid uit artikel 22bis Gelijkekansendecreet dat gewijzigd werd met de omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158). Het opbouwen van vakantiegeld, eindejaarstoelage, jaarlijkse vakantiedagen en ziektekredietdagen zou immers kunnen worden beschouwd als een verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij normaal gezien (zonder opname van het verlof) aanspraak hadden kunnen maken [...]”

Men vergeet echter een andere belangrijkere passage uit artikel 22bis. Namelijk dat een personeelslid dat verloven opneemt in het kader van gezinsverantwoordelijkheden het recht heeft om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar zijn functie terug te keren. Het verminderen van jaarlijkse vakantie is ontegensprekelijk een minder gunstige (arbeids)voorwaarde en dus duidelijk in strijd met artikel 22bis.

Daarnaast verwijst men in het advies van het VMRI naar rechtspraak van het Hof van Justitie uit 2018, terwijl de richtlijn 2019/1158 er pas in 2019 gekomen is. De uitspraak kan dan logischerwijze niet doorgetrokken of toegepast worden op een richtlijn die in 2018 nog niet van kracht was. In het advies van het VMRI wordt gewezen op “een gelijkaardig artikel als 10(2) Richtlijn (EU) 2019/1158 [...], nl. clause 5 raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof” maar men plaatst er direct ook bij dat die bepaling “net een andere inhoud” heeft. Om tenslotte te besluiten dat artikel 10 (2) mogelijk verder gaat in de bescherming gelet op de bewoording ervan. Hier haalt het VMRI zelf het argument onderuit dat men zich zou kunnen baseren op de uitspraak van het Hof van Justitie uit 2018.

Artikel 10 (2) van de richtlijn 2019/1158 bepaalt dat de werknemers die bepaalde (zorg)verloven opnemen het recht hebben om onder niet minder gunstige (arbeids)voorwaarden en (arbeids)omstandigheden terug te keren, terwijl in de genoemde clause 5 het volgende staat: “De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.” Dit zijn duidelijk twee verschillende zaken en in het advies van het VMRI staat dan ook dat artikel 10 (2), waarop men zich in deze zaak moet richten, mogelijk verder gaat in de bescherming gelet op de bewoording ervan.

Schending art. 11 EU-richtlijn 2019/1158

Tenslotte moet ook verwezen worden naar artikel 11 van de richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 dat het volgende bepaalt: “De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7, of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.”

Het is duidelijk dat wanneer iemand ouderschapsverlof neemt en hierdoor minder vakantiegeld en minder dagen jaarlijkse vakantie krijgt dan iemand die geen ouderschapsverlof opneemt, minder gunstig wordt behandeld. Hierdoor is er dus sprake van discriminatie op basis van de bovengenoemde Europese Richtlijn.

Voorbeeld

Om wat in de tweede principiële goedkeuring van dit voorontwerp van besluit staat concreet te maken het volgende voorbeeld:

Een personeelslid zijn vader ligt op sterven en hij beslist om een maand loopbaanonderbreking te nemen in de maand september om zo palliatieve zorgen te kunnen verlenen aan zijn vader op het einde van diens leven. Eind september sterft zijn vader. Het personeelslid komt terug werken en op het einde van het jaar wil hij er even tussenuit met zijn gezin. De werkgever heeft zijn dagen jaarlijkse vakantie echter verminderd omwille van het feit dat hij in september palliatieve zorgen heeft verleend aan zijn stervende vader, hierdoor heeft het personeelslid onvoldoende vakantiedagen, en het onbezoldigd verlof als gunst wordt hem geweigerd, waardoor hij de laatste dagen van december bv. niet op reis kan vertrekken met zijn gezin. Hoewel deze uitstap voor zowel hem als zijn gezin voor de nodige afleiding zouden gezorgd hebben na het overlijden van zijn vader en voor de kinderen van hun grootvader.

Dit voorbeeld maakt duidelijk dat het voorliggende voorontwerp ook op menselijk vlak totaal fout is. Men kiest er namelijk niet voor dat een naaste komt te sterven. Het opnemen van loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verlenen wordt zo afgestraft.

Loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen is geen vakantie, net zoals de andere vormen van zorgverloven ook geen vakanties zijn.

Om af te sluiten citeren we hier nog even uit het arrest van het hof van 4 oktober 2018 (waar in het advies van het VMRI naar verwezen wordt): "[...] het bij artikel 7 van richtlijn 2003/88 aan elke werknemer toegekende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon tot doel heeft de werknemer in staat te stellen om uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken en om over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (zie met name arresten van 20 januari 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 en C-520/06, EU:C:2009:18, punt 25; 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punt 31, en 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punt 25)." Hierbij kan de vraag gesteld worden waarom iemand die een maand palliatieve zorgen aan zijn stervende vader toedient minder recht zou hebben om uit te rusten, dan wanneer hij dit niet zou gedaan hebben?

ACV OD

ACV Openbare Diensten wenst een aantal opmerkingen te plaatsen bij het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen.

De onderhandelingen werden positief gestart gezien de voorgestelde aanpassingen aan het BVR RPR op basis van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en een gedeeltelijke omzetting van de EU-richtlijn 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.

Aanpassingen die ervoor zorgen dat personeelsleden hun rechten behouden bij het opnemen van verlof omwille van gezinsverantwoordelijkheden. De EU-richtlijn bepaalt dat ouders, pleegouders, voogden en mantelzorgers die verlof opnemen in het kader van deze verantwoordelijkheden recht hebben op, voor hen, niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden en dat zij moeten kunnen gebruik maken van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden waarop ze tijdens hun afwezigheid aanspraak kunnen maken.

De aanpassingen die de Vlaamse Regering aanvankelijk voorstelde aan de opbouw van vakantiegeld, vakantiedagen, eindejaarstoelage en ziektedagen lijken ons dan ook zeer terecht. Het opnemen van zo'n verlofstelsel is meestal geen vrije keuze maar een dwingende noodzaak omdat bijvoorbeeld geen opvang of geen aangepaste zorgverlening beschikbaar is. Ook het advies van de VMRI was op dit vlak positief en gaf aan dat de voorgestelde maatregelen niet in strijd zijn met de EU-richtlijn. Meer nog, in het besluit staat dat het voorontwerp de rechtspositieregeling beter in overeenstemming brengt met het mensenrechtelijk kader. Er wordt in het advies verwezen naar rechtspraak van het Europees Hof van Justitie van 2018 maar deze dateert van voor de EU-richtlijn. De conclusie dat de wijziging, voor zover kan worden nagegaan, evenwel verder kan gaan dan hetgeen vereist is vanuit mensenrechten-perspectief op basis van deze rechtspraak is dan ook niet relevant gezien de richtlijn dateert van na deze rechtspraak.

We betreuren dan ook ten eerste dat het besluit in de loop van de onderhandelingen bijgestuurd werd en deze positieve maatregelen gefnuikt werden, enkel en alleen om tegemoet te komen aan verzuchtingen van VVSG en VVP. Volgens de werkgeversorganisaties moet namelijk helemaal geen rekening gehouden worden met het decreet en de EU-richtlijn, meer nog, zij stellen dat ze vanuit hun totale autonomie zelf wel kunnen beslissen wat goed is voor hun personeel – lees: rechten behouden heeft een kostprijs en investeren in personeel is momenteel geen prioriteit. We zijn aangenaam verrast dat de Vlaamse regering hierin toch verder haar verantwoordelijkheid opneemt.

Ook de bijkomende aanpassing in artikel 7 (artikel 27 §2 van het BVR RPR) waarbij het opnemen van verloven moet meetellen voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit voor alle personeelsleden is positief maar dekt spijtig genoeg niet alle mogelijkheden die een bestuur heeft om op basis van anciënniteiten de betrokken personeelsleden te discrimineren bij de opbouw van hun loon. Er worden namelijk nieuwe soorten anciënniteiten gecreëerd waarbij verlofstelsels wel uitgesloten worden (bijvoorbeeld bestuursanciënniteit).

We denken wel dat het besluit een eerste stap in de goede richting is en zijn zeer tevreden dat de Vlaamse regering zowel op het vlak van de eindejaarstoelage als voor de opbouw van het ziektecontingent uitvoering geeft aan het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet en de Richtlijn 2019/1158. Maar het is wat ons betreft een gemiste kans om de maatregel niet door te trekken op het vlak van opbouw vakantiedagen en vakantiegeld zoals oorspronkelijk wel beslist was door de Vlaamse regering.

Er zou wel degelijk sprake kunnen zijn van discriminatie door geen rekening te houden met het vakantiegeld en de vakantiedagen. Op basis van artikel 22bis, artikel 15 bis en artikel 20 van het Vlaams Gelijkekansendecreet en artikel 10 van Richtlijn 2019/1158 stellen wij namelijk vast dat het onderscheid leidt tot minder gunstige behandeling van werknemers die gezinsverlof opnemen, zonder objectieve rechtvaardiging.

Ondanks - en rekening houdend met - bovenstaande opmerkingen kunnen wij de onderhandelingen besluiten met een protocol van akkoord met opmerkingen aangezien het besluit wel zorgt voor een verbetering van de huidige minimale arbeidsvoorwaarden van het personeel van onze lokale en provinciale besturen.

VSOA

De discretionaire bepaling die het bestuur de keuze laat om deze periodes al dan niet mee te rekenen voor vakantieopbouw, is o.i. niet verenigbaar met Europese regelgeving. Richtlijn (EU) 2019/1158 verplicht dat werknemers die gezinsverlof opnemen geen minder gunstige arbeidsvoorwaarden mogen ervaren, en Richtlijn 2006/54/EG verbiedt indirecte discriminatie die kan ontstaan bij ongelijke behandeling van verlofgebruikers. Eveneens is dit in strijd met het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (decreet van 10 juli 2008) met name artikelen 15bis, 20 en 22bis. Hierin wordt gezinsverantwoordelijkheid expliciet als beschermd kenmerk opgenomen.

- ✓ Richtlijn 2003/88/EG: vakantie is een fundamenteel recht, niet gekoppeld aan aanwezigheid op het werk. Opbouw mag door ziekte of beschermde afwezigheid nooit beperkt worden.
- ✓ Richtlijn 2019/1158/EG: werknemers mogen niet benadeeld worden voor opname van werk-privé- en zorgverlof.
- ✓ Richtlijn 2006/54/EG: het voorstel kan indirecte discriminatie veroorzaken op basis van geslacht, aangezien zorgverlof disproportioneel door vrouwen wordt opgenomen.

Vakantieopbouw is een kernrecht dat o.i. niet discretionair mag worden beperkt door individuele besturen.

Vakantiedagen mogen alleen worden verminderd voor niet-beschermde, vrijwillige of neutrale verloven.

Zolang deze wijzigingen lokale besturen de mogelijkheid geven om door de EU beschermde afwezigheden uit te sluiten van vakantieopbouw, staat VSOA-Irb niet achter het voorstel. Het risico op indirecte discriminatie is te groot, en de gelijkheid van behandeling van alle personeelsleden kan niet worden gegarandeerd. Wij dringen aan op een herziening van de tekst om de rechten van o.a. kwetsbare groepen onverkort te beschermen en kans op indirecte discriminatie weg te werken.

Genderneutraal en anti-discriminatie in selectie is een goede stap. In de praktijk kan dit echter variëren. Toezicht is nodig. de voorgestelde bepalingen zijn te algemeen en bieden geen garanties voor monitoring of afdwingbaarheid. Een uniforme en gelijke toepassing die voor alle besturen van toepassing zou zijn had o.i. beter geweest.

M.b.t. de wijziging van art. 63 van de RPR (art. 11 van het wijzigingsbesluit):

Het voorgestelde artikel in de RPR wijzigt de formulering rond de vaststelling van een "prestatiebreuk" bij werkhervatting: deze zou voortaan worden vastgesteld in onderling overleg, rekening houdend met het advies dat in voorkomend geval wordt verstrekt door de preventieadviseur-arbeidsarts.

Hieruit volgt dat de werknemer feitelijk een grote verantwoordelijkheid krijgt om te beslissen. Dit kan leiden tot gezondheidsrisico's, vooral bij functies met fysieke of veiligheidskritische functies. Europese en Belgische wetgeving (Richtlijn 89/391/EEG; Codex Welzijn op het Werk, art. I.4-34) verplicht dat werkgevers maatregelen nemen op basis van medische adviezen om de veiligheid en gezondheid van werknemers te beschermen.

Bij functies met significante veiligheidsrisico's moet het advies o.i. effectief worden opgevolgd.

VSOA-lrb legt ook nog de nadruk op de “zorgplicht” die de besturen hebben.

VSOA-lrb vreest dat personeelsleden zullen gedwongen worden zich akkoord te verklaren met de voorgestelde prestatiebreuk en dat die zal worden opgedrongen vanuit het bestuur.

VSOA-LRB kan derhalve geen akkoord verlenen met de voorgestelde wijzigingen in hun geheel, zoals opgenomen in het meest recente ontwerp van het Besluit.

2° wat de werkgeversorganisaties betreft.

- **een akkoord** bereikt met de **VVSG, met opmerkingen;**
- **een akkoord** bereikt met de **VVP, met opmerkingen.**

Opmerkingen

VVSG

De VVSG gaat akkoord met het aangepaste ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen, met enkele opmerkingen.

Het ontwerp van wijzigingsbesluit bevat diverse bepalingen. Op twee ervan wil de VVSG ingaan:

1. De Vlaamse regering was oorspronkelijk van plan om bepaalde zorgverloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof, mantelzorgverlof, Vlaams zorgkrediet of afwezigheid wegens dwingende redenen en wegens zorgverlof) voor alle lokale besturen verplicht gelijk te stellen voor de opbouw van

- Vakantiedagen en vakantiegeld in de vakantieregeling publieke sector
- Eindejaarstoelage
- Ziektekrediet
- Geldelijke anciënniteit, hier enkel op het punt van periode van afwezigheid wegens dwingende reden en wegens zorgverlof

De VVSG waardeert dat de Vlaamse regering rekening heeft gehouden met enkele bedenkingen die de VVSG tijdens de bespreking in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 geuit heeft, onder meer wat de verplichte valorisatie van enkele zorgverloven voor de opbouw van vakantiedagen en vakantiegeld in de vakantieregeling publieke sector betreft. Dat is het punt dat bij de lokale besturen de meeste weerstand opriep, en we zijn blij dat dit gehoord werd.

In tegenstelling tot wat de Vlaamse overheid eerst beweerde, blijkt nergens dat deze valorisatie opgelegd wordt door Europese, Belgische of Vlaamse wetgeving. Zo bevestigde ook het Vlaamse Mensenrechteninstituut. Het is belangrijk dat lokale besturen een eigen beleid kunnen voeren, waarbij ze meerdere overwegingen in rekening kunnen brengen: verschil tussen werken en niet-werken benadrukken, afstemmen op de vakantieregeling private sector die vaak ook voor het contractueel personeel wordt toegepast, waarden van zorgverlof, vrees voor continuïteit van de dienstverlening als de verloven te uitgebreid worden, enzovoort. Een verplichte

gelijkstelling met arbeidstijd van de genoemde zorgverloven zou het speelveld met de private (zorg)sector nog vergroten, terwijl het gelijke speelveld juist één van de cruciale beleidspunten in het Vlaamse regeerakkoord is.

De Vlaamse regering beslist om de opbouw van ziekteverlof en eindejaarstoelage te behouden, gezien de specifieke context van lokale besturen en het feit dat sommige besturen al via deze weg een gezinsvriendelijk beleid voeren. Dat is vreemd: wat mogelijk is moet verplicht worden? En dus omdat sommige besturen bepaalde zorgverloven meetellen voor de opbouw van de eindejaarstoelage en ziekteverlof, wordt dat verplicht gemaakt voor alle lokale besturen? Dit druist in tegen de Grondwettelijk beschermde gemeentelijke autonomie (artikel 41 en 162).

Tijdens de bespreking verduidelijkte de Vlaamse regering verder dat ze met de verplichte valorisatie van statutaire en contractuele medewerkers wilde gelijkstellen. Ook dat is een vreemd standpunt: er is voor de opbouw van de eindejaarstoelage nooit een verschil geweest tussen statutaire en contractuele medewerkers, tenzij op het vlak van de sociale bijdragen. De verplichte valorisatie draagt er nu enkel toe bij dat lokale besturen hogere werkgeversbijdragen zullen moeten betalen op de eindejaarstoelage van hun statutaire medewerkers, terwijl er nog altijd verschillen blijven in persoonlijke sociale bijdragen: voor statutaire medewerkers wordt geen pensioenbijdrage afgehouden op de eindejaarstoelage (want telt niet mee voor de opbouw van het ambtenarenpensioen), voor contractuele medewerkers wel (want maakt deel uit van het brede loonbegrip). De Vlaamse regering neemt dus lokale autonomie af en zorgt voor hogere werkgeversbijdragen voor lokale besturen.

We zien ook weinig redenen waarom de genoemde zorgverloven verplicht moeten meetellen voor de opbouw van het ziektekrediet, tenzij omdat de Vlaamse regering van mening is dat ze zich in de plaats moet stellen van lokale besturen. We begrijpen niet goed waarom ze de lokale beleidsruimte op dwingende wijze wegneemt.

Verder oordeelde de Vlaamse regering dat ook voor de opbouw van geldelijke anciënniteit de periode van afwezigheid wegens dwingende reden en wegens zorgverlof in rekening moet gebracht worden.

De redenering van het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 tot nu toe was: de genoemde afwezigheid is een vorm van onbezoldigd verlof. Onbezoldigd verlof telt in principe mee voor de opbouw van geldelijke anciënniteit (artikel 27 §2 eerste lid), tenzij het bestuur ervoor kiest om het niet te valoriseren (artikel 27 §2 tweede lid). Met deze wetswijziging moet een bestuur dat van plan is om onbetaald verlof niet gelijk te stellen voor de opbouw van geldelijke anciënniteit (daar kunnen goede redenen voor zijn), bepaalde afwezigheden daarvan toch blijven valoriseren. Wie verstaat de regeling nog? Het leidt er in de praktijk toe dat besturen quasi onmogelijk gemaakt wordt om onbezoldigd verlof niet gelijk te stellen voor de opbouw van geldelijke anciënniteit, als ze hierin een beleid wil voeren.

2. Wachtgeld bij disponibiliteit mag niet lager zijn dan (ambtenaren)pensioen

De Vlaamse regering wil opnieuw bepalen dat het wachtgeld bij disponibiliteit nooit minder mag zijn dan het bedrag bij vervroegd pensioen dat het personeelslid op het ogenblik van de indisponibiliteitsstelling zou genieten. Deze bepaling was in het huidige Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 geschrapt, en leidde voor de lokale besturen tot toenadering tussen statutaire en contractuele medewerkers, naast een belangrijke administratieve vereenvoudiging: de personeelsdienst moest bij uitputting

van het ziekteverlof van een lokale ambtenaar, niet telkens een complexe pensioenberekening (laten) maken.

De Vlaamse regering wil met de herinvoering een inactiviteitsval vermijden. Maar of iemand in disponibiliteit of op pensioen gaat, het blijven twee inactiviteitssystemen. We zien niet in hoe een minimumgarantie een inactiviteitsval zou vermijden. Tegelijk zorgt de regel voor heel veel werk, niet alleen bij een indisponibiliteitsstelling, maar bij elke deeltijdse werkhervatting van een statutaire medewerker: dat is dus geen uitzonderlijke situatie meer. En personeelsdiensten stellen vast dat ze een pensioenberekening niet meer zelf kunnen maken, wegens te technisch en te complex. Ze moeten hiervoor een beroep doen op de Federale Pensioendienst, die zelf de handen vol heeft met de huidige pensioenhervormingen. De VVSG betreurt dat haar vraag om deze maatregel af te stellen, of minstens uit te stellen tot de pensioenhervormingen bij de Federale Pensioendienst verwerkt zijn, niet gevolgd werd.

VVP

De VVP sluit zich aan bij de opmerkingen van de VVSG.

Brussel, **1 december 2025**

Voor de overheid,

Hilde Crevits,
Voorzitter, Vlaamse Regering en Vlaams
minister van Binnenland, Steden- en
Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en
Inburgering, Bestuurszaken, Sociale
Economie en Zeevisserij

Caroline Gennez,
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn
en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke
Kansen

Matthias Diependaele,
Minister-president van de Vlaamse Regering

Voor de werkgeverorganisatie,

Véronique Janssens,
Algemeen directeur van de Vereniging van
Vlaamse Steden en Gemeenten

Anton De Ryckere,
Algemeen directeur van de Vereniging van
Vlaamse Provincies

Voor de representatieve vakorganisaties,

**Gert
Vlasselaer
(Signature)** Digitaal ondertekend
door Gert Vlasselaer
(Signature)
Datum: 2025.12.02
08:49:38 +01'00'

Gert Vlasselaer,
Federaal secretaris van de Algemene
Centrale van de Openbare Diensten

**Nathalie
Hiel
(Signature)** Digitaal ondertekend
door Nathalie Hiel
(Signature)
Datum: 2025.12.02
16:35:33 +01'00'

Nathalie Hiel,
Nationaal secretaris van het Algemeen
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten

**Christel
Demerlier
(Signature)** Digitaal ondertekend
door Christel
Demerlier (Signature)
Datum: 2025.12.04
20:35:40 +01'00'

Christel Demerlier,
Voorzitter regio Vlaanderen van het Vrij
Syndicaat voor het Openbaar Ambt Lokale en
Regionale Besturen



Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 112, eerste lid, ingevoegd bij het decreet van 3 juni 2016, artikel 125 en 134, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018;
- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 195, eerste lid, artikel 206, 213 en 488, §1, vervangen bij het decreet van 17 februari 2023.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 22 juni 2025.
- Het Vlaams Mensenrechteninstituut heeft advies nr. 3 gegeven op 22 september 2025.
- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, heeft protocol nr. 2025/2 gesloten op ... (datum).
- De Raad van State heeft advies xxxxx/x (adviesnummer) gegeven op ... (datum), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire personeel van het lokaal bestuur en tot vaststelling van de werking, de samenstelling en de vergoeding van de leden van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken

Artikel 1. In artikel 1, 5°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire personeel van het lokaal bestuur en tot vaststelling van de werking, de samenstelling en de vergoeding van de leden van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken wordt de zinsnede "artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek" vervangen door de zinsnede "artikel 1.5 van het Burgerlijk Wetboek".

Hoofdstuk 2. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire provinciepersoneel

Art. 2. In artikel 1, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire provinciepersoneel wordt de zinsnede "artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek" vervangen door de zinsnede "artikel 1.5 van het Burgerlijk Wetboek".

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van 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

Art. 3. In artikel 3, §2, van 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 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

"Ten minste 2% van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijdsequivalenten, bestaat uit personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die minstens behoren tot een van de volgende categorieën:

- 1° personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die erkend zijn door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° personen met een verslag voor een gemeenschappelijk of individueel aangepast curriculum of een verslag voor opleidingsvorm 4 of personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs, het geïntegreerd onderwijs of die een aangepast individueel curriculum hebben gevolgd in het reguliere onderwijs;
- 3° personen met een arbeidsbeperking die de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding heeft vastgesteld en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen, individueel maatwerk of collectief maatwerk;
- 4° personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming die verstrekt wordt aan personen met een

- handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 5° personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- 6° personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- 7° personen met een attest van de preventieadviseur-arbeidsarts die werkt in opdracht van het lokaal of provinciaal bestuur, waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, op de taken, de arbeidsomstandigheden of het rendement;
- 8° personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die erkend zijn door de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid;
- 9° personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die erkend zijn door de Service bruxellois francophone des personnes handicapées, de Bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezingsbijslag van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling of een andere dienst die bevoegd is voor de erkenning van personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;
- 10° personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die een tegemoetkoming ontvangen van de erkende Brusselse verzekeringsinstellingen conform de ordonnantie van 21 december 2018 betreffende de Brusselse verzekeringsinstellingen in het domein van de gezondheidszorg en de hulp aan personen;
- 11° personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die erkend zijn door het Agence pour une Vie de Qualité;
- 12° personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die erkend zijn door de Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben;
- 13° personen die het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval of een beroepsziekte en die een attest hebben dat is afgegeven door het Agentschap voor Onderwijsdiensten, het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's of door het Bestuur medische expertise in het kader van de toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, waaruit een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- 14° personen die het slachtoffer zijn geweest van een ongeval van gemeen recht en die een afschrift van een vonnis hebben dat is afgegeven door de griffie van de rechtbank en waaruit een blijvende handicap of arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- 15° personen die het slachtoffer zijn geweest van een thuisongeval en die een afschrift van de beslissing van de verzekeringsinstelling hebben waaruit een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt.”.

Art. 4. In hoofdstuk 2, afdeling 2, van hetzelfde besluit wordt een artikel 4/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 4/1. Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen."

Art. 5. In artikel 9 van hetzelfde besluit wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

"De vacature en functiebenamingen zijn genderneutraal en de aanwervingsprocedures worden op niet-discriminerende wijze gevoerd zodat het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid niet wordt ondermijnd."

Art. 6. In artikel 10 van hetzelfde besluit wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

"De selectieprocedure is genderneutraal en wordt op niet-discriminerende wijze gevoerd zodat het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid niet wordt ondermijnd."

Art. 7. In artikel 27, §2, tweede lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 november 2023, wordt de zinsnede "vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13°, 14° en 17°" vervangen door de zinsnede "vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°".

Art. 8. In artikel 37 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 november 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede "vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 12°, 13°, 14° en 17°" vervangen door de zinsnede "vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 12°, 13° en 14°";

2° in het tweede lid wordt de zinsnede "vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en 16°" vervangen door de zinsnede "vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 15° en 16°".

Art. 9. In artikel 53, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt de zinsnede "rekening houdend met de prestatieregeling," opgeheven.

Art. 10. In artikel 62, §2, tweede lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 november 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen de zinsnede "vermeld in artikel 47, §2, eerste lid" en de zinsnede ", artikel 49 en 66, §1" wordt de zinsnede "en tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° en 17°" ingevoegd;

2° tussen de zinsnede "vermeld in artikel 47, §2, tweede lid," en de woorden "ook volledig of gedeeltelijk" wordt de zinsnede "12°, 13°, 14°, 15° en 16°" ingevoegd.

Art. 11. In artikel 63 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 10 november 2023 en 12 januari 2024, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden "volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts" vervangen door de zinsnede "volgens een prestatiebreuk die is vastgesteld in onderling overleg, rekening houdend met het advies dat in voorkomend geval wordt verstrekt door de preventieadviseur-arbeidsarts";

2° in paragraaf 2, tweede lid, wordt de zinsnede "overeenkomstig paragraaf 3" vervangen door de zinsnede "conform artikel 63/1";

3° in paragraaf 2 wordt het derde lid opgeheven;

4° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

"§3. In afwijking van paragraaf 2 kan op verzoek van het statutaire personeelslid de afwezigheid tijdens de periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid aangerekend worden op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris.

Bij uitputting van het ziektekrediet tijdens de periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid zijn de bepalingen van paragraaf 2 van toepassing."

Art. 12. In hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 10 november 2023, 12 januari 2024, 17 mei 2024 en 21 februari 2025, wordt een artikel 63/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 63/1. Als de ziektekredietdagen, vermeld in artikel 62, §2, tweede lid, opgebruikt zijn en het statutaire personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is, kan dat personeelslid in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid worden gesteld.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, krijgt een wachtgeld voor het afwezigheidspercentage dat gelijk is aan 60% van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan. Die bedragen worden berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als dat personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven.

Het bedrag van dat wachtgeld, vermeld in het tweede lid, bedraagt nooit minder dan het pensioen dat de betrokkene gekregen zou hebben bij vervroegde pensionering op dezelfde dag waarop de toestand van disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit ingaat. Dat bedrag overschrijdt het bedrag van het laatste activiteitssalaris niet.

De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid beëindigt niet de stelsels van loopbaanonderbreking of zorgkrediet, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1° tot en met 5°, of het onbezoldigde verlof, vermeld in artikel 66.

In afwijking van het tweede lid kan de raad in de rechtspositieregeling bepalen dat het wachtgeld gelijk is aan het laatste activiteitssalaris als de disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een aandoening die de bevoegde medische instantie die de raad in de rechtspositieregeling heeft aangewezen, erkent als ernstig en langdurig.

Onder het laatste activiteitssalaris, vermeld in het tweede, het derde en het vijfde lid, wordt verstaan: het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in disponibiliteit is geplaatst.”.

Art. 13. In artikel 67, §3, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 10 november 2023 en 17 mei 2024, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 9/1°, worden tussen het woord “pleegouder” en het woord “of” de woorden “van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner” ingevoegd en worden tussen het woord “pleegkind” en de zinsnede “, in het kader van” de woorden “van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner” ingevoegd;

2° in het eerste lid wordt punt 11° vervangen door wat volgt:

“11° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de priesterwijding of intrede in het klooster, of van een broer, zus, schoonbroer of schoonzus van het personeelslid: de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een plechtigheid die daarmee overeenstemt, bij een andere erkende eredienst;”;

3° het zevende lid wordt opgeheven.

Hoofdstuk 4. Slotbepaling

Art. 14. De Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Matthias DIEPENDAELE

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven,
Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij,

Hilde CREVITS