

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 326
van **ANN BRUSSEEL**
datum: 6 maart 2018

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS

Deeltijdse leerkrachten - Bijkomende taken

De prestatieoemers van leerkrachten worden vastgelegd door de Vlaamse overheid. Hun verloning gebeurt op basis van de geleverde prestaties of, anders gezegd, van het aantal uren of lestijden die per week worden ingevuld. Het aantal uren dat daadwerkelijk wordt gepresteerd, is echter hoger dan de twintig tot dertig lestijden die zijn vastgelegd. Deelname aan vergaderingen, overlegmomenten met ouders, toezicht houden en zo meer behoren immers ook tot het takenpakket van de leerkracht. De omschrijving daarvan staat in de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit, of eventueel in de functiebeschrijving. De decreten die de rechtspositie bepalen van het personeel van respectievelijk het GO! en de gesubsidieerde instellingen gaan hier verder op in. In deze decreten staat onder meer dat "bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden de inrichtende macht rekening houdt met onder andere het principe van billijke verdeling van de taken". Daarbij dient ook aandacht te zijn te zijn voor de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden en ook of deze voltijds of deeltijds aan de instelling is verbonden.

We kunnen hieruit afleiden dat het schoolbestuur of de inrichtende macht minder bijkomende taken zou geven aan een deeltijdse dan aan een voltijdse leerkracht. Deeltijdse werknemers worden beschermd indien de werkgever aan hen extra inspanningen zou vragen die niet in verhouding staan tot de feitelijke opdracht waarvoor een loon wordt ontvangen. Dit gebeurt via de Europese richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997, omgezet in Belgisch recht door de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deelwerknemers. De richtlijn bepaalt dat deeltijdse werknemers op voet van gelijkheid met hun voltijds werkende collega's moeten worden behandeld, tenzij een verschil in behandeling gerechtvaardigd is door objectieve redenen. De wet stelt dat deze bepaling van toepassing is op werknemers in de private sector en de contractuele werknemers van de overheid in de ruimste zin van het woord.

Leerkrachten en andere personeelsleden tewerkgesteld op scholen hebben echter niet hetzelfde statuut als ambtenaren. Toch is het ook hier zo dat een deeltijdse werknemer verhoudingsgewijs minder bijkomende taken zou moeten vervullen dan een voltijdse werknemer.

1. Zijn de bepalingen uit de Europese richtlijn en de wet van 5 maart 2002 ook van toepassing op Vlaamse leerkrachten? Wordt dan ook rekening gehouden met het onderscheid tussen benoemde leerkrachten en diegenen met een ander statuut?

2. Welke maatregelen zijn mogelijk opdat schoolbesturen en inrichtende machten leerkrachten met deeltijdse opdracht een billijke taakbelasting geven?

ANTWOORD

op vraag nr. 326 van 6 maart 2018

van **ANN BRUSSEEL**

1. Alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied vallen van de decreten rechtspositie – zowel in het officieel onderwijs als in het vrij onderwijs – kunnen omschreven worden als statutaire personeelsleden, al is de situatie in het vrij onderwijs iets complexer. De personeelsleden in het vrij onderwijs worden aangesteld of benoemd met een arbeidsovereenkomst. Het zijn dus geen zuivere personeelsleden van de overheid die door een eenzijdige aanstelling worden tewerkgesteld. Het gegeven dat personeelsleden in het vrij onderwijs een arbeidsovereenkomst hebben, heeft gevolgen voor hun rechtsbescherming. Bij conflicten met hun werkgever moeten zij naar de arbeidsrechtbank gaan zoals gewone werknemers uit de privésector en niet naar de Raad van State zoals voor zuivere personeelsleden van de overheid geldt.

De grote meerderheid van de personeelsleden van het vrij onderwijs zijn echter ook geen zuivere privéwerknemers. Dat komt omdat een groot deel van hun arbeidsvoorwaarden generiek door de overheid zijn vastgelegd in het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 (= statuut). Vandaar dat men deze personeelsleden toch ook 'statutairen' noemt. Een zeer kleine minderheid in het gesubsidieerd vrij onderwijs valt niet onder het toepassingsgebied van het decreet rechtspositie, deze personeelsleden zijn wel zuiver contractuele personeelsleden. Hetzelfde geldt voor het officieel onderwijs.

Deze complexiteit is in feite al na de schoolpactwetgeving ontstaan, maar is nog versterkt toen het onderwijs – met inbegrip van het personeel – in 1988 naar de Gemeenschappen is overgedragen. Als gevolg daarvan werd de bevoegdheid voor de arbeidswetgeving, die tot dan exclusief aan de federale overheid toekwam, voor wat het onderwijs betreft verdeeld onder de federale overheid en de gemeenschappen. De Vlaamse overheid is bevoegd om alle aspecten van het personeelsstatuut van personeelsleden in het onderwijs te regelen. Dit geldt zowel voor de 'statutaire' als voor de zuiver contractuele personeelsleden in het onderwijs. Het Grondwettelijk Hof heeft echter gesteld dat het feit dat een Gemeenschap het personeelsstatuut kan regelen niet betekent dat het dat ook moet regelen. Algemeen wordt aangenomen dat federale regelgeving van toepassing is zo lang de gemeenschappen geen eigen regelgeving hebben aangenomen.

In de memorie van toelichting bij de wet van 5 maart 2002 is op twee plaatsen duidelijk gemaakt dat de wet niet van toepassing is op personeelsleden die statutair zijn tewerkgesteld. Ik haal de memorie van toelichting aan:

"De werknemers van wie de toestand statutair geregeld is, zijn daarentegen niet inbegrepen in het toepassingsgebied van deze wet."

"Het beginsel is van toepassing op de privé-sector en op de personeelsleden van de openbare sector waarvan de rechtspositie niet statutair wordt geregeld, maar niet op het statutaire overheidspersoneel."

Zo lang de Vlaamse overheid zelf geen regelgeving vastlegt terzake, is deze wet dus wel van toepassing op de kleine minderheid aan zuiver contractuele personeelsleden binnen het Vlaamse onderwijs, maar niet op de statutaire personeelsleden.

De decreten rechtspositie bevatten al een aantal bepalingen die meer concreet zijn dan de algemene bepaling van niet-discriminatie die de wet van 5 maart 2002 bevat. Mocht de wet van 5 maart 2002 van toepassing zijn, dan zou deze geen enkele meerwaarde bieden t.o.v. de bepalingen opgenomen in de decreten rechtspositie. Daarin worden immers op verschillende plaatsen de rechten van deeltijds aangestelde personeelsleden gevrijwaard:

"Een personeelslid dat deeltijds werkt, heeft het recht dat deze prestaties maximaal over een proportioneel aantal halve dagen per week worden gespreid." (artikel 5, 12° voor het gesubsidieerd onderwijs en artikel 3, 10° voor het gemeenschapsonderwijs)

"Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht rekening met o.a.:

1° de aard van de hoofdtak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;

2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn." (artikelen 47quater en 47quinquies voor het gesubsidieerd onderwijs en artikelen 73quater en 73quinquies voor het gemeenschapsonderwijs)

2. Ik verwijs hiervoor naar mijn antwoord bij vraag 1, m.n. naar de bepalingen die al opgenomen zijn in de decreten rechtspositie waardoor ik meen dat er absoluut geen noodzaak is aan verdere maatregelen.