



SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 53

van **KURT DE LOOR**

datum: 10 november 2020

aan **BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Contractuele werknemers provincie en provinciaal onderwijs - Onbetaald verlof

Contractuele werknemers van de provincies en het provinciaal onderwijs (o.a. ook onderhoudswerkmannen en poetspersoneel) dienen soms - net als werknemers uit de privésector - noodgedwongen thuis te blijven door de coronapandemie. Dit omwille van quarantainemaatregelen, het voorzien van opvang voor hun kinderen t.g.v. het verlengen van de schoolvakantie in november etc.

Om de gevolgen van de coronapandemie op te vangen, wordt vaak een beroep gedaan op het systeem van tijdelijke werkloosheid. De inrichtende macht van het provinciaal onderwijs verplicht de werknemers in bepaalde gevallen echter om onbetaald verlof te nemen.

Is de verplichting tot het opnemen van onbetaald verlof een algemene regel voor het personeel van de provincies/provinciaal onderwijs?

Zo ja, wat is de motivering die daaraan ten grondslag ligt?

Zo niet, in welke gevallen wordt toch een beroep gedaan op het systeem van tijdelijke werkloosheid?

BART SOMERS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD

op vraag nr. 53 van 10 november 2020

van **KURT DE LOOR**

Dit antwoord heeft enkel betrekking op de personeelsleden van de provincie en niet op het provinciale onderwijspersoneel. Daarvoor verwijs ik graag naar bevoegd minister collega Ben Weyts, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand.

- a. Het opnemen van onbetaald verlof kan niet worden opgelegd, en dus bestaat er ook geen algemene regel in die zin voor het personeel van de provincies.

Er zijn slechts 2 vormen van onbetaald verlof.

- Het onbetaald verlof als recht biedt het personeel het recht om minder te gaan werken in het kader van werkbaar werk en eindloopbaan. De raad kan in de plaatselijke rechtspositieregeling bepalen voor welke categorieën personeelsleden dit recht niet van toepassing is. Deze uitsluitingen mogen echter niet van die aard zijn dat deze vorm van verlof op de helling zou komen te staan of zelfs volledig zou worden uitgehold. Hierover wordt door het Agentschap Binnenlands Bestuur gewaakt.
- Daarnaast kan het hoofd van het personeel aan het personeelslid ook onbetaald verlof als gunstmaatregel toestaan om de prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken, zolang de goede werking van de dienst dit toelaat. Ook hier kan de raad in de lokale rechtspositieregeling bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden deze vorm van verlof niet van toepassing is.

- b. Er bestaan verschillende systemen van tijdelijke werkloosheid.

Op het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan door een contractueel personeelslid beroep gedaan worden indien de medewerker in kwestie:

- a) Het personeelslid ingevolge de COVID-19-maatregelen tijdelijk niet te werk kan gesteld worden (geen telethuiswerk of een alternatieve functie)
- b) door middel van een quarantainegedragingsadvies van de dokter in quarantaine wordt geplaatst en er -door de aard van zijn taken- geen telewerk mogelijk is, of
- c) gebruik maakt van de mogelijkheden die beschreven staan in de wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind.

Ik heb geen zicht op de aard of het volume van de daadwerkelijke toekenningen. Mogelijk kan hiervoor een beroep worden gedaan op de diensten van de RVA.