

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 70

van **KATRIEN SCHRYVERS**

datum: 25 november 2020

aan **BART SOMERS**

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

Vlaams personeelsstatuut (VPS) - Tijdelijk verlof voor opvang omwille van coronamaatregelen

Op 20 oktober jl. stelde ik de minister een vraag om uitleg over de mogelijkheden voor verlof of tijdelijke werkloosheid voor medewerkers van de Vlaamse overheid of een lokaal bestuur die nood hebben aan kinderopvang naar aanleiding van de coronamaatregelen. Aanleiding daartoe was het wetgevend initiatief in de Kamer waarbij in de mogelijkheid werd voorzien dat ouders van kinderen van wie een deel van hun school of crèche sluit vanwege corona, een beroep zouden kunnen doen op tijdelijke werkloosheid vanwege overmacht, dit met een attest van de school of het kinderopvanginitiatief.

De minister zei toen dat hij, vooraleer hij zelf maatregelen zou nemen, er eerst zeker van wou zijn dat de federaal goedgekeurde wetgeving niet van toepassing is op de Vlaamse statutaire ambtenaren. En indien dat niet het geval was, dat er dan verder zou worden onderzocht hoe daar mee omgegaan wordt.

Inmiddels werd duidelijk dat de federaal goedgekeurde regeling niet van toepassing is op de Vlaamse statutaire ambtenaren en konden we ook vaststellen dat de Vlaamse Regering op 13 november ll. principieel een aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut goedkeurde teneinde de betrokken personeelsleden ook de mogelijkheid te geven om tijdelijk verlof te nemen bij sluiting van de school, opvang ... Concreet komt het er, volgens de teksten van het voorontwerp van besluit, op neer dat er een recht op afwezigheid wordt gecreëerd met een verloning die vergelijkbaar is met de uitkering die een contractueel personeelslid ontvangt, zijnde 70% van een begrensd brutosalaris.

Tevens wordt gesteld dat het belangrijk is dat het personeelslid en de leidinggevende in de eerste plaats het gesprek aangaan. Tijdens dat gesprek zoeken ze een oplossing binnen de bestaande kaders. Een oplossing binnen het PTOW-verhaal (plaats- en tijdonafhankelijk werken) is ter zake een eerste optie. Tijdens die periode is het immers toegestaan om werken en zorg voor kinderen met elkaar te combineren. Als binnen dat kader geen oplossing wordt gevonden, zijn de klassieke verlofregelingen en het tijdelijk verlof dat voorwerp uitmaakt van de vermelde nota, een alternatief.

1. De regeling komt erop neer dat het personeelslid in kwestie en de leidinggevende eerst samen naar een oplossing moeten zoeken binnen de bestaande kaders en als er geen oplossing gevonden wordt, dan kan er worden geopteerd voor dit verlof.

Hoe dient dat zoeken naar een oplossing begrepen te worden? Betekent het dat dit verlof alleen een recht wordt wanneer er met de leidinggevende geen oplossing bereikt

wordt? Is de minister de mening toegedaan dat in dergelijk geval nog veel personeelsleden effectief gebruik zullen maken van het recht?

2. Voor de contractuelen is de federaal goedgekeurde regeling sowieso van kracht. Zij kunnen van dat recht gebruikmaken.

Geldt de regel dat er eerst met de leidinggevende naar een oplossing gezocht dient te worden binnen de bestaande kaders, ook voor de contractuelen?

3. De regeling geldt van 1 oktober tot 31 december. Vooraleer het besluit definitief goedgekeurd zal worden, dreigt een groot deel van die periode evenwel al voorbij te zijn. In de principieel goedgekeurde beslissing van de regering kunnen we lezen dat de diensten van de Vlaamse overheid gemachtigd worden om de maatregelen vanaf 1 oktober 2020 toe te passen.

Betekent dit dat de statutaire personeelsleden op dit moment al van de maatregel gebruik kunnen maken? Heeft de minister daartoe de nodige instructies aan de leidinggevendenden gegeven?

4. Werd ook al onderzocht in welke mate de federaal goedgekeurde regeling onmiddellijke doorwerking heeft naar de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 70 van 25 november 2020

van **KATRIEN SCHRYVERS**

1-2. De diensten van de Vlaamse overheid zijn bij de start van de crisis snel overgeschakeld naar een voltijds thuiswerkregeling. Dit stelde de personeelsleden in staat om de dienstverlening aan de burgers, de bedrijven, de verenigingen, ... ook tijdens de crisis maximaal te waarborgen. De sluiting van de scholen tijdens de eerste golf confronteerde bepaalde personeelsleden met een acute zorgnood. Hierop inspeland besliste het CCVO om de combinatie telewerk en zorgen voor kinderen tijdelijk toe te staan. Wel vroeg het CCVO aan de personeelsleden en de leidinggevenden om met elkaar het gesprek aan te gaan en zodoende op zoek te gaan naar een evenwichtige oplossing.

De bovenstaande filosofie die de diensten van de Vlaamse overheid al van bij de start van de crisis toepassen, zit ook vervat in het toetsingskader waarnaar u in uw vraagstelling verwijst. Dit kader geldt zowel voor statutaire als contractuele personeelsleden. Via deze regeling erkende de Vlaamse Regering enerzijds de nood die binnen de diensten van de Vlaamse overheid bestond. Anderzijds wenste de Vlaamse Regering dat de opname van verlof zoals steeds de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt. De opname van een verlof is immers steeds een evenwichtsoefening waarbij het personeelslid en de leidinggevende zoeken naar een goed evenwicht tussen het persoonlijk belang en het organisatiebelang.

Hiermee rekening houdend roept het kader de leidinggevende en de personeelsleden met een zorgnood op om het gesprek aan te gaan en alle alternatieven te onderzoeken. Een oplossing binnen het PTOW-kader, via een klassieke verlofvorm of via het nieuwe tijdelijke verlof zijn hierbij evenwaardige oplossingen. De Vlaamse Regering keurde deze regeling op 11 december 2020 definitief goed.

3. De Vlaamse Regering keurde het ontwerpbesluit dat dit tijdelijk verlof regelt op 13 november 2020 principieel goed. Ook verleende de Vlaamse Regering op 13 november 2020 aan de diensten van de Vlaamse overheid de toestemming om deze regeling in afwachting van een definitieve goedkeuring van het ontwerpbesluit al toe te passen. Statutaire personeelsleden kunnen dit verlof inderdaad al opnemen.

Om deze regeling binnen de diensten van de Vlaamse overheid bekend te maken, ondernamen mijn diensten op 13 november 2020 de volgende communicatie acties:

- opname van een bericht over deze regeling in zowel de CCVO-nieuwsbrief (gaat naar alle leidend ambtenaren) als de HR-nieuwsbrief (gaat naar de volledige HR-community van de diensten van de Vlaamse overheid);
- publicatie van een bericht over deze regeling op de koepelsite van de Vlaamse overheid.

4. Een statutair personeelslid van een lokaal bestuur heeft op grond van 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, recht op verlof, maar komt niet in aanmerking voor een uitkering in het kader van tijdelijke werkloosheid. Statutairen vallen namelijk niet onder de tak werkloosheidsuitkering van de sociale zekerheid. Dat personeelslid geniet een soort onbetaald verlof, want dit recht op verlof is op grond van artikel 2 van

voornoemde wet 'zonder loonbehoud'. Het gevolg hiervan is dat dit onbetaald verlof een invloed zal hebben op bijvoorbeeld de opbouw van ziektedagen, jaarlijkse vakantiedagen en administratieve anciënniteiten, alsook op de terugkeer naar eindeloopbaanonderbreking of gewone loopbaanonderbreking (twee uitdovende stelsels).

Omdat de Vlaamse Regering conform het Regeerakkoord streeft naar het wegwerken van de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden, wordt in het besluit tot wijziging van de RPR, principieel goedgekeurd op 18 september 2020, een tijdelijke verlofregeling vastgesteld voor statutaire personeelsleden die vergelijkbaar is met die van bovengenoemde wet

Bovendien werd een regeling uitgewerkt voor het statutaire personeelslid als het personeelslid een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het zich niet naar zijn werkplek kan begeven gedurende een bepaalde periode, omdat het in contact is gekomen met iemand met COVID-19, of omdat het zelf besmet is terwijl het geen symptomen vertoont, of omdat zijn medische situatie een risico is, en het personeelslid in elk van die gevallen niet kan thuiswerken. (artikel 7, 3°).

Naar analogie van de regeling voor de Vlaamse ambtenaren wordt gewerkt met een cascadesysteem: in eerste instantie wordt altijd gekeken of het personeelslid kan telewerken, desnoods in een andere functie. Als dat niet mogelijk is, wordt gekeken of het personeelslid op vrijwillige basis andere vormen van verlof of overuren kan opnemen. Als ook dat niet mogelijk is, ontstaat pas in derde instantie het recht op het quarantaineverlof.

Het verlof geldt als dienstactiviteit en telt mee voor de geldelijke anciënniteit (artikel 7, §2). Het verlof telt mee voor de berekening van de eindejaarstoelage (§3) en het aantal vakantiedagen (§4).

Wat de financiële vergoeding betreft, bepaalt het besluit een doorbetaling van het loon a rato van 80% van het brutoloon met een loonbegrenzing van 21.000 euro tegen 100%. Het brutosalaris wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01. Door het percentage op 80% vast te leggen, kan er een gelijkwaardig nettoloon worden gegarandeerd voor contractanten en statuten van de lokale en provinciale besturen.

De loonbegrenzing van 21.000 tegen 100% is hetzelfde als in de regeling voor de Vlaamse ambtenaren. Dat wil zeggen dat er voor de berekening van het "vervangingsinkomen" van 80% rekening wordt gehouden met een bovengrens van 21.000 euro op jaarbasis. Geïndexeerd is dit 36.561 op jaarbasis of 3.046,75 per maand. De begrenzing wordt voorgesteld omdat de RVA ook tot een aftopping heeft beslist bij de vaststelling van het vervangingsinkomen (2.754,76 euro per maand). Aan dit grensbedrag moet de premie van 5,63 euro per dag nog worden gevoegd. Op die manier worden de contractanten en de statuten op ongeveer dezelfde manier behandeld.

Het lokale bestuur kan beslissen een compenserende vergoeding toe te kennen aan het contractuele personeelslid tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19. In dat geval wordt aan de statutaire personeelsleden, die zich in dezelfde situatie bevinden, een gelijkaardige compenserende vergoeding of dienstvrijstelling verleend. Het gaat hier om een vergoeding, niet om salaris. Het is een mogelijkheid, geen verplichting voor de lokale besturen. Het totale bedrag van het loon en de compenserende vergoeding kan nooit meer zijn dan het nettoloon dat het personeelslid in normale omstandigheden zou ontvangen.

Het ontwerp van besluit werd geagendeerd op de Vlaamse Regering van 18 december 2020 en zal vervolgens voor advies worden overgemaakt aan de RvST.