

ingediend op **1631** (2022-2023) – Nr. 3
30 mei 2023 (2022-2023)

Verslag

namens de Commissie voor Binnenlands Bestuur,
Gelijke Kansen en Inburgering
uitgebracht door Paul Van Miert en Staf Aerts

over het ontwerp van decreet

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

Documenten in het dossier:

1631 (2022-2023) – Nr. 1: Ontwerp van decreet
– Nr. 2: Amendementen

verzendcode: BIN

Samenstelling van de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering:

Voorzitter: Kris Van Dijck.

Vaste leden:

Maaïke De Vreese, Nadia Sminate, Annabel Tavernier, Kris Van Dijck, Paul Van Miert;

Yves Buysse, Chris Janssens, Sam Van Rooy;

Katrien Partyka, Brecht Warnez;

Tom Ongena, Bart Tommelein;

Staf Aerts, An Moerenhout;

Maxim Veys.

Plaatsvervangers:

Andries Gryffroy, Liesbeth Homans, Bert Maertens, Freya Perdaens, Elke Sleurs;

Adeline Blancquaert, Guy D'haeseleer, Kristof Slagmulder;

Koen Van den Heuvel, Hilâl Yalçın;

Stephanie D'Hose, Emmily Talpe;

Celia Groothedde, Jeremie Vaneeckhout;

Kurt De Loor.

Toegevoegde leden:

Lise Vandecasteele.

INHOUD

I.	Toelichting door Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen	4
II.	Algemene bespreking	5
1.	Vragen en opmerkingen van de commissieleden	5
1.1.	Tussenkomst van Paul Van Miert.....	5
1.2.	Tussenkomst van Yves Buysse.....	6
1.3.	Tussenkomst van Tom Ongena	6
1.4.	Tussenkomst van Brecht Warnez	7
1.5.	Tussenkomst van Staf Aerts	7
1.6.	Tussenkomst van Kurt De Loor	7
1.7.	Tussenkomst van Jos D’Haese	9
2.	Antwoorden van de minister.....	10
III.	Replieken van de commissieleden	14
1.	Tussenkomst van Kurt De Loor	14
2.	Tussenkomst van Tom Ongena	15
3.	Tussenkomst van Staf Aerts	15
IV.	Bijkomende antwoorden van de minister.....	16
V.	Artikelsgewijze bespreking	17
VI.	Eindstemming	19
	Gebruikte afkortingen	20
	Tekst aangenomen door de commissie.....	21

De Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering besprak op 16 en 23 mei 2023 het ontwerp van decreet 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.

I. Toelichting door Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Minister *Bart Somers* zegt dat voorliggend ontwerp van decreet past binnen de hedendaagse context van het bestaande personeelsbeleid binnen de lokale besturen. De lokale besturen wierven de afgelopen jaren meer personeelsleden contractueel aan dan dat ze statutair benoemden. Van de ruim 171.000 personeelsleden bij de lokale besturen is 69 procent contractueel aangeworven en 31 procent werkt binnen een statutair kader. De redenen hiervoor zijn divers, maar een belangrijke reden is dat de arbeidsregeling van toepassing op de contractuele personeelsleden beter aansluit op de veranderende noden, taken en prioriteiten. Gelet op die tendens is het dan ook een vraag van de besturen om de verschillen tussen beide tewerkstellingsvormen op elkaar af te stemmen zodat de besturen hun personeelsleden op voet van gelijkheid kunnen behandelen.

Binnen de Vlaamse Regering werd rekening gehouden met die context en werd in het Vlaamse regeerakkoord (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 31/1) opgenomen dat de bestaande verschillen tussen de contractuele en statutaire personeelsleden verder zullen worden weggewerkt. Met het nieuw kaderbesluit Rechtspositieregeling nam de minister ter zake een eerste initiatief en met het ontwerp van decreet bouwt hij daarop verder.

Het ontwerp van decreet bevat twaalf artikelen en regelt de nieuwe ontslagregeling voor de statutaire personeelsleden van de lokale besturen. Met de nieuwe regeling wordt niet geraakt aan de lokale autonomie van een bestuur met betrekking tot de hoedanigheid waarin zij een kandidaat kan aanwerven. De besturen blijven met andere woorden de vrijheid behouden of ze een kandidaat een contract aanbieden of statutair benoemen.

De nieuwe ontslagregeling bestaat uit twee grote onderdelen. Als een bestuur overgaat tot ontslag van een statutair personeelslid, moet het voortaan de principes van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 naleven. Dat betekent drie zaken. Ten eerste mag het ontslag 'niet kennelijk onredelijk' zijn. Dat wil zeggen dat het ontslag alleen mag worden gegeven vanwege motieven die te maken hebben met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid, of de noodwendigheden van de dienst. Ten tweede worden andere ontslaggronden zoals het ontslag wegens dringende reden en het ontslag wegens herstructurering ook van toepassing. Ten derde zal ontslag of afzetting via tucht niet langer mogelijk zijn. Voortaan kunnen alleen de volgende sancties ten gevolge van een tuchtprocedure worden opgelegd: blaam, inhouding van salaris en schorsing met inhouding van salaris.

De minister zal de bijkomende modaliteiten over het principe van kennelijk onredelijk ontslag uitwerken in een uitvoeringsbesluit. Zo worden onder andere de bewijslast en het recht op een schadevergoeding verder uitgewerkt. Dat is noodzakelijk zodat eenzelfde rechtsbescherming geldt voor zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden.

Als er uit het ontslag een geschil zou ontstaan, dan zijn voortaan de arbeidsrechtbanken en -hoven bevoegd om hier een oordeel in te vellen in plaats van de Raad van State. Dat betekent concreet dat bij gemaakte fouten in de procedure een ontslagen statutair personeelslid niet meer opnieuw (soms maanden nadien) in het

lokaal bestuur moet worden teruggeplaatst, maar dat een schadevergoeding opgelegd door de arbeidsrechtbank volstaat. Het gegeven ontslag blijft met andere woorden geldig.

De nieuwe regeling zal in werking treden op de eerste dag van de derde maand die volgt op het verstrijken van een termijn van tien dagen na de bekendmaking van het decreet in het Belgisch Staatsblad. De minister voorziet geen overgangsbepaling. De nieuwe regeling zal dus van toepassing zijn op alle huidige en toekomstige statutaire personeelsleden van een lokaal bestuur, maar niet op de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en autonome verzorgingsinstellingen.

Afrondend benadrukt de minister dat de nieuwe ontslagregeling voor de statutaire personeelsleden geen afbreuk doet aan de beginselen van behoorlijk bestuur en dat de formele motiveringsverplichting van toepassing blijft. Dat betekent bijvoorbeeld dat het lokaal bestuur het personeelslid nog altijd moet horen alvorens het kan overgaan tot het ontslag. Dat zorgt ervoor dat het lokaal bestuur over alle relevante informatie beschikt zodat het een zorgvuldige beslissing kan nemen. Anderzijds biedt de hoorplicht ook een bescherming tegen willekeur van het lokaal bestuur. Met het ontwerp van decreet wordt een baken verzet; de manier waarop een bestuur een einde kan maken aan de arbeidsrelatie van een statutair personeelslid wordt immers gewijzigd. Op een belangrijk punt wordt het verschil tussen contractuele en statutaire personeelsleden opgeheven, zodat alle personeelsleden op een gelijke en billijke manier kunnen worden bejegend.

II. Algemene bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

1.1. Tussenkomsst van Paul Van Miert

Paul Van Miert vindt het goed dat door het samengaan van de statuten er een vereenvoudiging wordt doorgevoerd. Die verschillen tussen de ambtenaren op lokaal niveau moeten verder worden afgebouwd en er moet worden geëvolueerd naar een vergelijkbare situatie zoals in de private sector.

Wat zijn de gevolgen van het ontslag op het pensioen van een statutair personeelslid naar aanleiding van het ontwerp van decreet? Is dat afgetoetst met het federale niveau?

Deelt de minister de vrees van de VVP dat het ontwerp van decreet de concurrentiepositie van steden en provincies op de arbeidsmarkt ondergraaft?

Worden de motivering van ontslag en het kennelijk onredelijk ontslag opgenomen in het uitvoeringsbesluit of gebeurt dat via een wijziging in het Ontslagdecreet zelf?

Er wordt volop ingezet op gemeentefusies. Kan een fusie worden aangegrepen als een noodwendigheid van de werking om personeelsleden te ontslaan?

Wat is de stand van zaken met betrekking tot het uitvoeringsbesluit? Zal dat goedgekeurd zijn op het ogenblik dat het decreet in werking zal treden? Zal er een omzendbrief worden opgesteld waarin de administratieve, sociale en financiële gevolgen van het ontslag van een statutair personeelslid voor het lokaal bestuur worden toegelicht?

1.2. Tussenkost van Yves Buysse

Yves Buysse beaamt dat de lokale besturen met veel hindernissen worden geconfronteerd voor het voeren van een modern en performant personeelsbeleid. De vacatures geraken moeilijk ingevuld, experts kunnen amper worden aangetrokken en soms wordt personeel weggekaapt door de private sector. De Vlaams Belangfractie steunt daarom het uitgangspunt van het ontwerp van decreet, namelijk dat er nood is aan een modernisering om tot een efficiënter en krachtadiger personeelsbeleid te komen. Dat impliceert dat een aantal grote verschillen tussen contractuelen en statutairen moeten worden weggewerkt. Dat gaat onder meer over de toepassing van het ziekteverlof, het verschil in de berekening van het pensioen en de bevorderingswijze. Die zaken zijn volgens de spreker achterhaald.

Toch kan een statutaire functie ook zinvol zijn. Het biedt een extra bescherming tegen politieke druk zodat een neutrale en onafhankelijke dienstverlening kan worden gegarandeerd. Voor de meeste functies vormt dat geen probleem, maar voor bepaalde functies moet die verworvenheid overeind blijven. Een onderscheid maken tussen bepaalde ambtenarenfuncties met openbaar gezag en andere ambtenarenfuncties is juridisch niet zo eenvoudig, al benadrukt de spreker dat de oefening wel degelijk moet worden gemaakt. Dat mist de spreker in voorliggend ontwerp van decreet.

De VVP zegt dat de versoepeling van de ontslagmogelijkheden van statutaire personeelsleden bij manifest disfunctioneren nodig is en een uitgewerkte regeling wenselijk is. Wat voorligt, gaat echter te ver voor de VVP. De voorgestelde regeling betreft het uithollen van het statuut, waardoor er weinig garanties zijn om de onafhankelijkheid van de functiehouders te beschermen. Hoe kijkt de minister daarnaar?

Het ontwerp van decreet is niet goed tot stand gekomen. Onlangs zei de minister dat er "in een open geest geluisterd werd naar de vakbonden, dat er langdurig onderhandeld is en uitvoerig is samengekomen". Dat staat op gespannen voet met de waarheid, wat blijkt uit de bijlagen bij het ontwerp van decreet. Bij het afsluiten van de sociale onderhandelingen beschikten de sociale partners niet over het standpunt of de definitieve teksten van de Vlaamse Regering. Er waren ook problemen met de inzage in bepaalde documenten. De werkgevers en werknemers waren akkoord over een compromistekst die werd bezorgd aan de overheidsdelegatie. Die laatste weigerde daarop te antwoorden. De spreker vraagt daarover opheldering.

1.3. Tussenkost van Tom Ongena

Tom Ongena vindt het een goed ontwerp van decreet dat past binnen de ambitie van de Vlaamse Regering om lokale besturen meer vrijheid te geven in het voeren van een personeelsbeleid. Dat zal de lokale overheden versterken in tijden van 'war for talent'. De spreker verwijst naar de positieve reactie van de VVSG. Zoals elke grote hervorming zal dat botsen op conservatief linkse en extreemrechtse weerstand.

Het ontwerp van decreet past in het brede kader van de afschaffing van de vaste benoemingen binnen de Vlaamse administratie, waarbij tegelijk het contractueel statuut wordt verbeterd. De ambitie is te komen tot één statuut waarbij het onderscheid wordt weggewerkt. Binnen de Vlaamse administratie is 70 procent contractueel aangeworven en 30 procent statutair benoemd. In de gemeente van de spreker is de verhouding geëvolueerd van 70/30 naar 80/20. Met het ontwerp van decreet wordt de regelgeving op de realiteit afgestemd.

Op het federale niveau wordt gewerkt aan een wetsvoorstel met betrekking tot de motivering van het ontslag en het kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers. Er is ook een analoge regeling, met name cao 109, in de private sector. Zal de minister hiermee rekening houden bij het uitwerken van het uitvoeringsbesluit?

Wat zijn de gevolgen voor een lokaal bestuur als het de beginselen van behoorlijk bestuur niet naleeft? Kan dat tot een nietigheid van het ontslag leiden? Kan de Raad van State zich dan uitspreken over een ontslagbeslissing?

Door het ontwerp van decreet zal een lokaal bestuur geen gebruik meer kunnen maken van de tuchtsancties ontslag en afzetting. Kan de tuchtprocedure vroegtijdig worden stopgezet als tijdens de procedure blijkt dat de gedragingen zo zwaarwichtig zijn dat er een einde moet worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst?

Wat de verhouding met de responsabiliseringsbijdrage betreft, zegt de spreker dat als het aantal ambtenaren daalt, men het risico loopt meer te moeten betalen op het vlak van responsabilisering. Hoe zit die verhouding in elkaar?

1.4. Tussenkost van Brecht Warnez

Brecht Warnez zegt dat de personeelsleden de motor zijn van de lokale overheid. Er is nood aan een sterk en rechtvaardig personeelsstatuut om goede personeelsleden aan te trekken. Daarbij zijn gelijk loon en statuut voor gelijk werk van belang. Mensen die voor dezelfde overheid werken, moeten dat doen in een gelijke regeling. Voorliggend ontwerp van decreet zet een stap in die richting.

Toch is er ook ongerustheid op het terrein. Dat is logisch omdat verandering altijd gepaard gaat met ongerustheid. Daarom roept de spreker de minister op om op korte termijn het uitvoeringsbesluit uit te werken.

Het ontwerp van decreet stelt duidelijk dat het ontslag niet kennelijk onredelijk mag zijn. Dat is een belangrijke decretale waarborg want dat voorkomt willekeur. De minister zegt ook expliciet dat de hoorplicht en de motiveringsplicht van toepassing blijven. In het verleden was daar juridische discussie over als het gaat om contractuele personeelsleden. Verder vindt de spreker het van belang dat het bestaande beschermingsniveau wordt gerespecteerd; dat wordt ook bevestigd door de Raad van State.

1.5. Tussenkost van Staf Aerts

Staf Aerts sluit zich aan bij de vraag van Paul Van Miert over het concurrentienadeel dat het ontwerp van decreet in de hand werkt. Daarnaast wijst hij op de reden waarom de statutaire functie ooit werd ingevoerd; dat biedt namelijk de garantie om de onafhankelijkheid van de ambtenaar te beschermen tegen politieke willekeur. Het loopt soms fout op het lokale niveau. Op zo'n momenten is er nood aan regels. Hoe zal de bescherming tegen willekeur worden gehandhaafd?

1.6. Tussenkost van Kurt De Loor

Kurt De Loor is verbaasd dat hij wordt weggezet als conservatief links zonder een woord te zeggen, maar als het verdedigen van openbare diensten, hun personeelsleden en hun dienstverlening onder de noemer conservatief valt, dan is de spreker graag een conservatief.

De Vlaamse Regering voert al langer een jacht op vaste benoemingen. Op het Vlaamse niveau, waar de minister rechtstreeks kan ingrijpen, wordt het vanaf 1 januari 2024 onmogelijk om nog vastbenoemd te worden. De nieuwe personeelsleden zullen alleen nog contractueel worden aangeworven. Met voorliggend ontwerp van decreet tracht de minister in te grijpen op de lokale en provinciale niveaus, terwijl de besturen er zelf bevoegd zijn voor de aard van de tewerkstelling. Om die reden wordt gegrepen naar een versoepeling van de ontslagmogelijkheid.

Indien het gaat om het manifest disfunctioneren van een personeelslid, moet er worden overgegaan tot ontslag. De zekerheid van tewerkstelling als ambtenaar is trouwens niet absoluut. Ook zij kunnen worden ontslagen.

De spreker onderstreept de idee achter de statutaire functies. Voor Vooruit is de vaste benoeming belangrijk. Het statuut is in het leven geroepen om overheids-personeel te beschermen tegen politieke inmenging en is een bescherming om onafhankelijk te kunnen werken. Zo moet de ambtenaar niet vrezen voor ontslag als hij politieke druk voelt. Volgens de spreker is dat geen overbodige luxe. Hij verwijst daarvoor naar het PFAS-dossier en het toekennen van milieuvergunningen. Daar is die maximale bescherming nodig en bleek die niet altijd waterdicht te zijn. Met het doorvoeren van het ontwerp van decreet wordt de deur wijd opengezet en de bescherming afgebouwd.

Het statuut is belangrijk voor personeelsleden van steden, gemeenten en provincies en voor goed werkende lokale besturen. Zij hebben baat bij sterke personeelsleden die onafhankelijk en neutraal hun werk kunnen doen. Het statuut draagt tevens bij aan de aantrekkelijkheid van de job. In tijden van een war for talent is het statuut belangrijk met het oog op een kwalitatieve en professionele dienstverlening. Ook de Vlaamse Regering is van oordeel dat een vaste benoeming en de ontslagbescherming jobs aantrekkelijker maken want dat wordt aangehaald als argument in het wegwerken van het lerarentekort. Daarom is de spreker verbaasd dat de Vlaamse Regering, inclusief cd&v, de jacht op de statutairen blijft voeren.

De spreker verwijst naar de reacties van de vakorganisaties. Zowel de ACOD, het ACV als het VSOA zijn heel misnoegd over de manier waarop er is onderhandeld. In hun standpunt geven ze aan dat er belangrijke documenten werden achtergehouden, waaronder adviezen van Eubelius, Bloom Law en het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing. Die adviezen werden pas overgemaakt na een verzoek tot openbaarheid van bestuur. Andere documenten die werden opgevraagd, werden niet bezorgd. Er kwam een stakingsaanzegging van het gemeenschappelijke vakbondsfront. Dit is het zoveelste dossier waaruit wantrouwen blijkt tegenover de syndicale organisaties. Het gaat nochtans over de vertegenwoordigers van vele duizenden lokale en provinciale personeelsleden.

Vooruit vindt een goede samenwerking met de vakorganisaties belangrijk. Een modernisering van het personeelsstatuut is ook belangrijk, maar het is wel cruciaal dat dit gedragen is, en dat men op een transparante en open manier met elkaar in overleg treedt. De minister zegt telkens dat er met een open geest een dialoog mogelijk is. De spreker stelt in de realiteit andere zaken vast.

Ook de VVP heeft zware bedenkingen bij het ontwerp van decreet. Ze stelt dat een versoepeling van de ontslagmogelijkheden zich opdringt, maar er zijn wel een aantal fundamentele bedenkingen. Het ontwerp van decreet is te verregaand. De versoepeling moet zich beperken tot het manifest disfunctioneren van een personeelslid. De VVP is van oordeel dat een versoepeling niet van toepassing mag zijn wanneer een beëindiging van de aanstelling wordt beoogd vanwege het einde van een opdracht of een sluiting van een dienst of een concrete werkplek. De spreker citeert een passage uit het advies: "De werkgever kan ook 'noodwendigheden voor de werking van het bestuur' invoeren als reden om tot ontslag over te gaan." Dat kan dus gaan over uitbesteding, privatisering of afschaffing van een dienst. In die gevallen is het volgens de VVP niet mogelijk om de vastheid van betrekking te verlaten zonder het statuut uit te hollen.

Verder zegt de VVP dat de ontslagregeling juridisch zeker moet zijn. Kortom, de VVP vreest dat dit een uitholling van het statuut betekent, waardoor er nog weinig beschermingsmechanismen overblijven om personeelsleden in hun onafhankelijkheid te beschermen.

De VVP pleit voor een genuanceerd verhaal waarbij vooral het disfunctioneren van statutaire medewerkers tot ontslag kan leiden zoals bij contractuelen en betreurt dat er tijdens gesprekken niet verder inhoudelijk is ingegaan op mogelijke alternatieve voorstellen en dat men het sociaal overleg niet ter harte heeft genomen. Waarom deed de minister dat niet?

De adviezen van Eubelius, Bloom Law en het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing bevatten nogal wat bezwaren waar de Vlaamse Regering aan is voorbijgegaan. In het protocol van niet-akkoord van de ACOD staat te lezen dat het advies van het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing zou zijn opgemaakt op basis van een nota van ABB en dat de vraagstelling aan dat kantoor vermoedelijk anders was dan aan de andere twee kantoren. Klopt dat? Zo ja, waarom is dat gebeurd?

Wat de bevoegdheidsoverschrijding betreft, zegt de spreker dat een decreet niet zomaar de bevoegdheid van de Raad van State kan doorschuiven naar arbeidshoven en rechtbanken. In de adviezen wordt betwijfeld of Vlaanderen bevoegd is om het contentieux inzake de eenzijdige beëindiging van de statutaire tewerkstelling van een personeelslid van een (lokaal) bestuur toe te wijzen aan de hoven en de rechtbanken. Ook het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing komt tot een gelijkaardige conclusie. Hoe reageert de minister daarop? Is dat geen uitrekking van de regels rond de impliciete bevoegdheden? Er is sprake van een impliciete bevoegdheid als de reglementering als noodzakelijk moet worden beschouwd voor de uitoefening van de bevoegdheden van het Vlaamse Gewest. Hier worden de bevoegdheden van de federale overheid verschoven van de Raad van State naar de arbeidsrechtbank. Kunnen de impliciete bevoegdheden zo ver worden doorgetrokken? Denkt de minister niet dat de regeling op juridisch drijfzand is gebaseerd?

Gaat de federale minister van Binnenlandse Zaken ermee akkoord dat het Vlaams Parlement zal beslissen over de taken van de federale arbeidsrechtbanken en dat taken aan de Raad van State zullen worden onttrokken? Is er afstemming geweest tussen het federale en het Vlaamse niveau?

Het lijkt de spreker ook nogal vreemd dat het ontwerp van decreet de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing verklaart, terwijl de Arbeidsovereenkomstenwet zelf statutairen uitsluit van het toepassingsgebied. Is de minister van oordeel dat de Arbeidsovereenkomstenwet moet worden aangepast om ze van toepassing te verklaren op statutaire personeelsleden? Kan er wel gewoon worden volstaan met een verwijzing naar de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet? Moeten de bepalingen die men wil toepassen niet integraal worden opgenomen in de wetgeving?

In de uiteindelijke tekst van het ontwerp van decreet worden het ontslag van ambtswege en de afzetting als tuchtstraf geschrapt. Waarom werd ook de afzetting uiteindelijk geschrapt? Wat is de impact daarvan? De Raad van State stelde in zijn advies dat het door de nieuwe regeling niet meer mogelijk is om een personeelslid te ontslaan vanwege gedragingen die al aanleiding hebben gegeven tot een tuchtstraf. Denkt de minister dat dit een impact zal hebben op het gebruik van tucht? Zal men sneller naar ontslag grijpen in plaats van naar tucht, aangezien men niet meer tot ontslag kan overgaan als er al een tuchtsanctie is opgelegd? Hoe beoordeelt de minister dat?

1.7. Tussenkost van Jos D'Haese

Jos D'Haese zegt dat er al veel debatten zijn gevoerd over het ontwerp van decreet. Om die reden maakt hij het concreet aan de hand van een voorbeeld. Het gaat om een contractueel aangestelde gemeentearbeider die herstellingen moet doen aan een loods, maar in die loods zit er asbest. De arbeider meldt dat aan zijn leidinggevende en de loods wordt afgesloten en gesaneerd, maar achteraf is er nog steeds asbest aanwezig. Dat proces herhaalt zich enkele malen en eindigt met het ontslag

wegens dringende redenen van de gemeentearbeider, terwijl het enige wat die vraagt is om op een veilige manier te kunnen werken. De gemeentearbeider trekt naar de arbeidsrechtbank en wint de zaak. Vervolgens gaat de gemeente in beroep en wint de gemeentearbeider opnieuw en heeft hij recht op een schadevergoeding. Hij kan echter niet terugkeren naar zijn job bij de gemeente. Bovendien was hij vakbondsafgevaardigde en werd de gemeente veroordeeld wegens discriminatie op syndicale gronden.

Dat voorbeeld toont duidelijk het probleem dat in het ontwerp van decreet zit. Het ontwerp van decreet komt neer op de afbraak van de ontslagbescherming van statutair benoemde ambtenaren. Het statuut gaat over drie zaken. Ten eerste is er de continuïteit. In het voorbeeld is de continuïteit doorbroken. Ook als gemeenten gemakkelijker diensten kunnen afstoten en ambtenaren kunnen ontslaan, zullen er meer problemen met de continuïteit van de dienstverlening ten aanzien van de burger komen. Ten tweede gaat het om de onafhankelijkheid zodat ambtenaren zonder inmenging hun functie kunnen uitoefenen. In het voorbeeld is dat duidelijk niet het geval. Dat zal ook bij statutair benoemde ambtenaren de realiteit worden. De VVP stelt duidelijk dat het statuut wordt uitgehold waardoor er weinig beschermingsmechanismen overblijven om functiehouders in hun onafhankelijkheid te beschermen. Ten derde gaat het over de aantrekkelijkheid van de functie. Een functie is minder aantrekkelijk wanneer de betrokkene zomaar aan de deur kan worden gezet. Ook op dat punt is het ontwerp van decreet een stap achteruit. De VVP vreest tevens dat men als werkgever minder aantrekkelijk zal worden.

De spreker vindt het onkies dat er eerst advies wordt gevraagd bij de advocatenbureaus om die adviezen vervolgens verticaal te klasseren, en ook de manier waarop werd omgegaan met het overleg met de vakorganisaties. Ook het VSOA verklaart zich trouwens niet akkoord met het ontwerp van decreet en de wijze waarop het overleg verliep.

De spreker heeft begrip voor de wil tot harmonisering, alleen vraagt hij waarom de Vlaamse Regering altijd naar beneden harmoniseert. In deze aangelegenheid zou er beter naar boven worden geharmoniseerd. Waarom worden contractuelen niet beter beschermd tegen ontslag? Het klopt trouwens niet dat statutair benoemde ambtenaren niet kunnen worden ontslagen. De spreker denkt dat het ontwerp van decreet de privatisering van de dienstverlening zal vergemakkelijken. In Antwerpen loopt men met het zorgbedrijf vast op de statutair benoemde ambtenaren.

De minister zegt dat de gemeenten onderling verschillen en dat er daarvoor flexibiliteit nodig is, maar dat is in de huidige regelgeving al mogelijk.

2. Antwoorden van de minister

Minister *Bart Somers* meent dat in de war for talent een aantal zaken van cruciaal belang zijn, namelijk meer autonomie en vrijheid in het voeren van een personeelsbeleid en meer lokale slagkracht. Te lang moesten lokale besturen met ongelijke wapens de arbeidsmarkt op en zo kan de war for talent niet worden gewonnen. Om te zorgen voor meer autonomie in personeelsbeleid wordt werk gemaakt van een nieuw kaderbesluit Rechtspositieregeling. Dat geeft de nodige zuurstof aan de lokale besturen om zelf de loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen op maat van de lokale noden. De lokale besturen krijgen de tools om aantrekkelijke werkgevers te zijn die kunnen concurreren met de private sector om de beste talenten aan te trekken en te behouden.

Met het ontwerp van decreet wordt de ontslagregeling voor statutaire personeelsleden aangepast aan de noden van vandaag. Lokale besturen zijn de dag van vandaag de belangrijkste besturen die heel wendbaar moeten zijn. Ze worden vaak geconfronteerd met nieuwe taken en oude taken die uitdoven. De prioriteiten en

doelstellingen veranderen doorheen de tijd en lokale besturen kunnen democratisch een andere richting uitgaan. Ze moeten zich dus regelmatig heruitvinden en reorganiseren. Daarbij moet het mogelijk zijn om personeelsleden te ontslaan. Vroeger hadden lokale besturen meer algemene medewerkers met generieke en eenvoudige taken. Vandaag is er meer sprake van specialisatie omdat het niveau van de lokale besturen sterk toenam. Dat maakt het moeilijk om personeelsleden binnen hetzelfde bestuur andere taken te laten opnemen. Ook een ontslag wegens dringende reden, bijvoorbeeld bij diefstal of dronkenschap, moet mogelijk zijn. Wanneer een personeelslid niet goed functioneert, moet het ook mogelijk zijn om na het doorlopen van een formele procedure dat personeelslid binnen een redelijke termijn te ontslaan. Zo niet, zijn het vaak de collega's die daar de dupe van zijn. Het is niet in het belang van de betrokken partijen dat een personeelslid na een procedureslag bij de Raad van State vaak na een of twee jaar opnieuw in het bestuur moet worden teruggeplaatst. Met deze wijziging zal het betrokken personeelslid dan wel recht hebben op een schadevergoeding, maar het ontslag zal geldig blijven.

De minister begrijpt de heisa over de onderhandelingen met de syndicale organisaties niet. In het Vlaamse regeerakkoord staat duidelijk dat er voor de statutaire personeelsleden een ontslagregeling wordt uitgewerkt die dezelfde is als de ontslagregeling uit de arbeidsovereenkomst. Voor het uitwerken van die doelstelling werden twee studieopdrachten uitgeschreven, die allebei een andere finaliteit kennen en geen tegenstrijdigheden bevatten. Bloom Law onderzocht op welke manier een ontslagregeling kan worden uitgewerkt voor de statutaire personeelsleden. Eubelius onderzocht welke rechtsbescherming er moet worden geboden aan de statutaire personeelsleden bij een ontslag. Het derde advies, van het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing, werd nog bijkomend aangevraagd toen er een nieuwe piste werd onderzocht. Ook dat derde advies heeft dus een andere finaliteit en bevat geen tegenstrijdigheid met de andere twee adviezen. Daarnaast hebben de vakbonden de nodige stukken ontvangen om de onderhandelingen te kunnen voeren; het voorontwerp van decreet, de memorie van toelichting en de nota aan de Vlaamse Regering. Er werden dus geen documenten achtergehouden.

Wat het uitvoeringsbesluit betreft is het de bedoeling dat het op hetzelfde moment in werking zal treden als het ontwerp van decreet. Dat uitvoeringsbesluit zal nog voor de zomer 2023 een eerste keer worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering voor een eerste principiële goedkeuring. Op die manier zullen eenzelfde ontslagstelsel en ontslagbescherming van toepassing worden op de statutaire personeelsleden.

Het is inderdaad zo dat er op het federale niveau momenteel een voorontwerp van wet voorligt betreffende de motivering van het ontslag zodat dat in navolging van de private sector, nu ook voor de contractuele personeelsleden in de publieke sector van toepassing zal worden. In navolging van dat federale initiatief zal de Vlaamse Regering dezelfde modaliteiten uitwerken voor de statutaire personeelsleden van een lokaal bestuur. Zo wordt gezorgd voor eenzelfde rechtsbescherming voor de contractuele en statutaire personeelsleden bij een kennelijk onredelijk ontslag.

Wat de impact van de nieuwe ontslagregeling op de pensioenen betreft, zegt de minister dat het eigen is aan de nieuwe ontslagregeling dat het bestuur ervoor kan opteren om de arbeidsrelatie van een statutair personeelslid ofwel te beëindigen door middel van het respecteren van een opzeggingstermijn ofwel door middel van het betalen van een opzeggingsvergoeding. Indien een bestuur ervoor kiest om het personeelslid een opzeggingstermijn te laten presteren, bouwt het statutaire personeelslid nog verder pensioenrechten op. Gedurende die periode ontvangt het ontslagen statutaire personeelslid nog een wedde waarop pensioenbijdragen verschuldigd zijn. Als het bestuur kiest voor het betalen van een opzeggingsvergoeding en er dus onmiddellijk een einde komt aan het statutaire dienstverband, telt de periode waarvoor een opzeggingsvergoeding wordt uitgekeerd (nog) niet mee

voor het ambtenarenpensioen. Dat is een ongelijke situatie met de contractuele personeelsleden aan wie een opzeggingsvergoeding wordt uitbetaald. Op basis van de RSZ-wet telt de periode waarvoor de opzeggingsvergoeding wordt uitgekeerd in plaats van de opzeggingstermijn, wel mee voor de pensioenberekening in het werknemersstelsel. Dat is een nieuwe vorm van een potentiële discriminatie. Over de opbouw van een pensioen bij het verkrijgen van een opzeggingsvergoeding is de minister nog in gesprek met de Federale Pensioendienst, die bekend is met eerdergenoemde situatie bij statutaire personeelsleden.

De minister benadrukt dat de decretale overgangsregelingen voor personeel, algemeen directeurs en adjuncten, vastgesteld in het DLB, blijven bestaan en primeren. Die decretale bepalingen moeten worden gerespecteerd bij de fusie van gemeenten en stellen onder meer dat het voltallige personeel van de samengevoegde gemeenten, ongeacht de aard van het dienstverband, van rechtswege worden overgedragen aan de nieuwe gemeente. Een fusie kan dus geen aanleiding geven tot ontslag.

Op de vraag over de impact van het ontwerp van decreet bij de overdracht van personeel bij verzelfstandigingen antwoordt de minister dat de algemene doelstelling erin bestaat om besturen zoveel mogelijk aan te zetten om bij de beëindiging van de tewerkstelling vanwege noodwendigheden van de dienst naar alternatieven te zoeken. Dat principe en de bijkomende modaliteiten zullen worden verankerd in het uitvoeringsbesluit. Een bestuur kan bijvoorbeeld bekijken of het personeelslid een andere functie kan uitoefenen of op een andere standplaats kan worden tewerkgesteld. Hierbij kan ook worden gedacht aan de regiomobiliteit. Ook blijven de decretale regels over de overdracht van personeel bij verzelfstandiging van diensten van toepassing, inclusief de nieuwe bepalingen, waaronder artikel 185/1, van het DLB die waarborgen bieden waaronder het feit dat de overdracht geen reden voor ontslag kan zijn.

De minister herhaalt dat de nieuwe ontslagregeling geen afbreuk doet aan de beginselen van behoorlijk bestuur en dat de formele motiveringsverplichting van toepassing blijft. Het bestuur moet het personeelslid nog altijd horen alvorens het kan overgaan tot het ontslag. Dat zorgt ervoor dat het bestuur over alle relevante informatie beschikt zodat het een zorgvuldige beslissing kan nemen. Anderzijds biedt de hoorplicht ook een bescherming tegen willekeur van het bestuur.

Zo heeft de betrokkene in het kader van die hoorplicht bepaalde rechten, bijvoorbeeld het recht om het dossier te kunnen inkijken, het recht om zich tijdens het horen te laten bijstaan of vertegenwoordigen en het recht op de nodige tijd om een standpunt voor te bereiden.

Wat betreft de vraag naar de extra bescherming voor cruciale functies of gezagsfuncties moet worden benadrukt dat het geenszins de bedoeling is om via het ontslag afbreuk te doen aan de wettelijke en decretale opdrachten die sommige personeelsleden uitvoeren. De minister beklemtoont dat het niet de bedoeling is om mogelijk te maken dat besturen personeelsleden ontslaan om redenen die verband houden met de normale uitoefening van de wettelijke opdracht die zij uitvoeren.

In relatie met het PFAS-dossier moet erop worden gewezen dat in uitvoering van de EU-richtlijn 2019/1937 inzake de bescherming van klokkenluiders een strengere klokkenluidersregeling is ingeschreven in het Bestuursdecreet. Die klokkenluidersregeling is van toepassing op alle lokale besturen en alle statutaire en contractuele personeelsleden bij die besturen en zorgt voor de nodige bescherming voor klokkenluiders.

De beslissing tot beëindiging van het statutaire dienstverband van een statutair personeelslid blijft een eenzijdige bestuurlijke administratieve rechtshandeling. Dat

maakt dat de algemene beginselen van behoorlijk bestuur zoals de hoorplicht en de motiveringsplicht van toepassing blijven. Indien een lokaal bestuur die beginselen niet respecteert, riskeert het een schadevergoeding te moeten betalen. Dat betekent ook dat de toezichthoudende overheid de bestuurlijke handeling weliswaar kan vernietigen, maar niet dat het gegeven ontslag ongedaan wordt gemaakt met de re-integratie van het personeelslid tot gevolg. De toetsing van de toezichthoudende overheid beperkt zich tot de regels uit de lokale rechtspositieregeling, de beginselen van behoorlijk bestuur en de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen. Met betrekking tot het ontslag van contractanten handelt de toezichthoudende overheid ook al op die manier. De Raad van State kan alleen nog worden gevat na een vernietiging van de beslissing door de toezichthoudende overheid en kan slechts een marginale toetsing doen van de bestuurlijke handeling; het gaat dan om een wettigheidstoets waarbij de Raad van State nagaat of de toezichthoudende overheid correct heeft gehandeld. In geen geval leidt een uitspraak van de Raad van State tot de re-integratie van het personeelslid.

Wat de verwijzing naar de Arbeidsovereenkomstenwet betreft, zegt de minister dat de dynamische verwijzing naar federale wetgeving in Vlaamse regelgeving niet nieuw is. Die praktijk wordt al toegepast in bijvoorbeeld het nieuwe kaderbesluit Rechtspositieregeling van 20 januari 2023. In het ontwerp van decreet dat nu voorligt, gaat de Raad van State akkoord om te verwijzen naar de specifieke federale wetsartikelen. Dat heeft als voordeel dat toekomstige wijzigingen aan die federale wetsartikelen onmiddellijk van toepassing zijn op de lokale besturen.

Op de vraag of er met de nieuwe ontslagregeling een impact zal zijn op de responsabiliseringsbijdrage voor de besturen start de minister met te duiden dat de responsabiliseringsbijdrage een bijdrage is die het bestuur moet betalen om een deel van de pensioenlast te dekken die niet kan worden gefinancierd door de bijdragen van de huidige statutaire personeelsleden. De responsabiliseringsbijdrage is dus geen individuele bijdrage die per personeelslid verschuldigd is en zal vermoedelijk ook niet per se worden beïnvloed door het ontslag van één statutair personeelslid. Als er een impact zou zijn, zal die gering zijn. In 2022 werden twee personeelsleden van ambtswege ontslagen, in 2021 ging het om negen personeelsleden. Dat bewijst dat de impact klein zal zijn. De echte oorzaak van de stijgende kosten van de responsabiliseringsbijdrage is het toenemende aantal contractuele personeelsleden.

Artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen geeft de mogelijkheid aan de gemeenschappen en de gewesten om decreten uit te vaardigen over aangelegenheden waarvoor zij niet bevoegd zijn, voor zover die bepalingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van hun bevoegdheid, zich lenen tot een gedifferentieerde regeling en een marginale weerslag hebben. Dat betreft een toepassing van de leer van de impliciete bevoegdheden. De Raad van State heeft na een heel uitgebreide en uitvoerige analyse in zijn advies geoordeeld dat de decreetgever in dat geval een beroep kon doen op de leer van de impliciete bevoegdheden. De Vlaamse decreetgever kan op basis van de toepassing van de leer van de impliciete bevoegdheden bijgevolg zelf de bevoegdheid van de Raad van State verschuiven naar de arbeidsgerechten. Er moet hierover geen formele afstemming zijn met de federale minister van Binnenlandse Zaken, maar de minister zal die hierover wel informeren. De minister heeft de federale minister van Justitie wel ingelicht over het bevoegd maken van de arbeidsgerechten. Er werd ook een brief gericht aan de voorzitters van de arbeidsgerechten, waarin ze worden uitgenodigd op een toelichting eind juni 2023.

De tuchtregeling wordt in het voorliggende ontwerp van decreet aangepast op grond van het advies van de Raad van State. Er is nu een duidelijke scheiding tussen de sanctie van ontslag, al dan niet om dringende reden, en de tuchtstraffen. Een statutair personeelslid zal met de nieuwe regeling niet langer ontslagen

kunnen worden via een tuchtsanctie. Die regeling bestaat al voor de contractuele personeelsleden en wordt dus doorgetrokken. Het klopt dat eenmaal er een tuchtstraf is uitgesproken voor specifieke feiten die verband houden met een bepaald gedrag, die feiten geen aanleiding meer kunnen geven tot een ontslag. Een personeelslid kan dus niet tweemaal voor dezelfde feiten worden bestraft.

Een tuchtprocedure kan worden stopgezet als tijdens de tuchtprocedure blijkt dat een gedraging zeer zwaarwichtig is en een tuchtstraf niet het geijkte antwoord hierop is. Vervolgens kan het bestuur overgaan tot een ontslag volgens de principes van de Arbeidsovereenkomstenwet.

III. Replieken van de commissieleden

1. Tussenkoms van Kurt De Loor

Kurt De Loor vindt dat de minister laat uitschijnen dat het tot vandaag onmogelijk is om statutair benoemde personeelsleden te ontslaan. Die zekerheid van tewerkstelling is zeker niet absoluut en er kan wel degelijk worden overgegaan tot ontslag. Hij herhaalt dat er bij manifest disfunctioneren moet worden overgegaan tot ontslag.

De minister gaat ook licht over de idee van de bescherming tegen politieke willekeur. Er doen zich toch regelmatig situaties voor waarbij er sprake is van politieke inmenging. Het vereenvoudigen van de ontslagregeling voor statutaire personeelsleden zal die bescherming tegen politieke inmenging ondergraven.

De spreker wijst erop dat het voeren van een personeelsbeleid van groot belang is, zowel voor de personeelsleden als voor de kwaliteit van de dienstverlening ten aanzien van burgers en ondernemingen. Het bieden van die kwaliteit en professionaliteit is uiteraard cruciaal. Daarvoor moeten goede medewerkers kunnen worden aange trokken. De mogelijkheid tot statutarisering draagt bij tot de aantrekkelijkheid van de functie. Dat wordt trouwens bevestigd door de Vlaamse Regering in het kader van het lerarentekort. Ook lokale besturen worden geconfronteerd met de war for talent. Het ontwerp van decreet zal de aantrekkelijkheid van de functie deels onderuithalen. De spreker vindt het goed dat de algemene bepalingen van behoorlijk bestuur behouden blijven, met name de hoorplicht en de motiveringsplicht.

De minister verbloemt de vertroebelde relatie met de syndicale organisaties. Het is nochtans duidelijk dat die relatie de voorbije jaren is verzuurd. Het gaat ruimer dan een meningsverschil, de syndicale organisaties noemen het een vertrouwensbreuk. Ondanks de beloftes van de minister is de relatie er niet op verbeterd. Dat is heel jammer, aldus de spreker, want het gaat om heel belangrijke materie waarbij er nood is aan een vertrouwensband met de syndicale organisaties. Zij zijn uiteindelijk de vertegenwoordigers van de vele lokale en provinciale personeelsleden. In haar advies verwijst ook de VVP naar die vertroebelde relatie. Ze vindt het jammer dat er geen rekening werd gehouden met haar voorstellen en dat de sociale dialoog niet op een normale manier verliep. De spreker noemt de houding van de minister ten aanzien van de VVP oneerbiedig. Hijzelf schat de VVSG ook hoog in. Daar werken heel competente mensen, maar tijdens hoorzittingen brengt ze politiek gepolijste boodschappen. De manier waarop de Vlaamse Regering omgaat met provincies is niet gezond. Dat moet globaal worden bekeken, samen met de oefening over de schaalvergroting van de lokale besturen want anders zullen er grote gaten ontstaan.

Wat de impliciete bevoegdheden betreft, vraagt de spreker of dat niet te verre gaand is. In het advies van het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing wordt die uitrekking als verregaand beschouwd. De spreker herhaalt ook dat dit allemaal is gebaseerd op juridisch drijfzand. Het is vreemd dat de Arbeidsovereenkomstenwet

door een verwijzing ernaar in voorliggend ontwerp van decreet van toepassing zou zijn, hoewel in die wet uitdrukkelijk staat dat die van toepassing is op de daarin vermelde personeelsleden waarvan de toestand niet statutair is geregeld.

2. Tussenkoms van Tom Ongena

Tom Ongena wijst op de cijfers over het aantal ontslagen statutaire personeelsleden. Die tonen aan dat het in heel uitzonderlijke gevallen voorkomt. Het statuut is effectief een zware belemmering om een samenwerking te beëindigen, al dient het ontwerp van decreet niet om het aantal beëindigingen van samenwerkingen te verhogen. Het past in een globale hervorming van het statuut waarbij ook het contractuele statuut aantrekkelijker wordt gemaakt zodat het aantrekkelijker wordt om voor de overheid te werken en zo in de toekomst goede werkkrachten kunnen worden aangetrokken.

De spreker verwijst naar Ria Janvier. Zij is de specialist inzake ambtenarenrecht en stelt dat het huidige verschil tussen de overheidsstatuten moet verdwijnen. Verschillende statuten op dezelfde werkvloer zijn niet bevorderlijk voor de sfeer. Daarnaast wordt het verschil tussen de openbare diensten en de private sector almaar vager, waardoor het probleem van de verschillende statuten groter wordt. Daarom is het goed om die verschillen weg te werken en te evolueren naar een modern personeelsstatuut binnen de openbare diensten.

Tot slot licht de spreker nog enkele amendementen toe (*Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1631/2). De amendementen op artikel 3 en 8 beogen eenzelfde verjaringstermijn vast te stellen voor de statutaire personeelsleden bij de provinciale besturen die over de beëindiging van hun hoedanigheid als statutair personeelslid een rechtsvordering willen instellen bij de arbeidsgerechten.

Ook op artikel 5 en 10 worden amendementen ingediend. In het voorliggende ontwerp van decreet wordt de afzetting als mogelijke tuchtstraf opgeheven. Om elke verwarring hierover te vermijden moet bijgevolg in artikel 200, §2, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur het tweede lid worden opgeheven, aangezien daarin beschreven staat dat de tuchtstraf van afzetting alleen kan worden opgelegd als feiten die daaraan ten grondslag liggen als een misdaad zijn omschreven. Door de opheffing van de afzetting als tuchtstraf wordt dat lid zinledig en moet dat worden opgeheven.

3. Tussenkoms van Staf Aerts

Staf Aerts bevestigt dat de lokale besturen een grote evolutie hebben doorgevoerd. In 1981 wierf Duffel de eerste cultuurambtenaar aan. Vandaag is een gemeente zonder cultuurambtenaren ondenkbaar. Die verbreding kwam vaak voort uit lokale beleidskeuzes. Het is dan ook logisch om voor dergelijke functies via contractuele aanstellingen de nodige flexibiliteit in te bouwen maar dat is geen argument om de statutaire functies af te schaffen. De statutaire plaatsen zijn er voor de personeelsleden die de decretale functies moeten uitvoeren, namelijk die functies die niet onderworpen zijn aan beleidskeuzes zoals bijvoorbeeld omgevingsambtenaren. Die mensen hebben ook het meeste baat bij een bescherming.

De spreker zegt elf jaar in het provinciehuis als contractuele ambtenaar te hebben gewerkt en verzekert dat het verschil in statuten geen issue is op de werkvloer. In de praktijk doet het statuut er dus minder toe. Als de aanwervings- en loonvoorwaarden worden versoepeld, worden er meer verschillen gecreëerd op de werkvloer, zoals dat nu al het geval is in de private sector.

Ook de VVP geeft aan dat er te weinig garanties worden geboden voor de onafhankelijkheid van de ambtenaren. Er moet ook dringend werk worden gemaakt van de gespannen relatie met de syndicale organisaties.

IV. Bijkomende antwoorden van de minister

Minister *Bart Somers* zegt dat het heel moeilijk is om een zeer slecht functionerende statutair benoemde ambtenaar te ontslaan. Het gaat soms zo ver dat collega's en leidinggevenden smeken om afscheid te nemen van die persoon. Na het ontslag kan de betrokkene in beroep gaan bij de Raad van State, wat er vaak toe leidt dat de persoon terug in dienst moet worden genomen, terwijl die relatie verzuurd is. Dat is geen modern personeelsbeleid. Zelfs in een situatie waarin de leidinggevende ook een deel van de verantwoordelijkheid draagt, is het onmenselijk om de ambtenaar te laten terugkeren naar de dienst. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt laat geen enkel lokaal bestuur personeelsleden zomaar gaan.

In de casussen waar sprake was van politieke druk was dat telkens jegens een statutair benoemde ambtenaar. Dat statuut is dus geen garantie tegen de blootstelling aan politieke druk. Vandaag bestaat de klokkenluidersregeling. Die biedt een betere bescherming tegen politieke druk maar zelfs die regeling zal de politieke druk de wereld niet volledig uithelpen.

Kurt De Loor zegt dat de statutaire benoeming van belang is om talentvolle medewerkers aan te trekken. De minister vraagt zich af welke jongere op de arbeidsmarkt een job kiest omwille van het statuut en daardoor de hele loopbaan in die functie blijft. De minister zegt ook dat de lokale besturen niet op zoek zijn naar mensen die zo redeneren. Dat is een idee van de vorige eeuw. De realiteit nu is dat mensen om de vijf of tien jaar van job veranderen. De minister hoopt dat er ook zo'n wisselwerking komt tussen de publieke en de private sector zodat die werelden dichter bij elkaar komen.

De minister wijst erop dat hij een fundamenteel en politiek meningsverschil heeft met de syndicale organisaties, maar dat mag niet worden voorgesteld als verzuring. De politieke democratisch gelegitimeerde meerderheid schreef enkele projecten in het coalitieakkoord die niet worden gedeeld door de vakorganisaties, en ze hebben daar het recht toe. De minister verschilt respectvol ten gronde van mening met een aantal vakorganisaties over die materie. Hij zegt te luisteren en in gesprek te gaan met de vakorganisaties, maar zegt daarom zijn standpunt en inzicht niet te veranderen. De minister verwijst naar het vijfsporenbeleid als voorbeeld van hoe er soms wordt bijgestuurd tijdens de onderhandelingen. Het klopt dat de vakorganisaties niet zomaar iemand zijn en mensen vertegenwoordigen, maar datzelfde geldt ook voor de Vlaamse Regering en de democratische meerderheid in Vlaanderen. In een democratie geldt op het einde van de dag het primaat van de politiek. De minister citeert Jos Geysels: "De democratie is het georganiseerd meningsverschil." Het is een onderdeel van de samenleving om tot oplossingen te komen. De minister is niet op zoek naar de ultieme consensus, maar wel naar goede argumenten waardoor er kan worden bijgestuurd.

Door zich te kanten tegen de modernisering van het personeelsstatuut bewijst de VVP dat ze overbodig is. De provincie is een overbodig bestuursniveau dat zo snel als mogelijk moet worden afgeschaft, aldus de minister.

61,4 procent van de ambtenaren in Duffel is contractueel aangesteld maar ook in Duffel zijn er mensen die hetzelfde werk doen met een verschillend statuut. Dat is volgens de minister te gek voor woorden. Stel dat er in Duffel politieke druk wordt uitgeoefend op een omgevingsambtenaar, dan kan die een klokkenluidersstatuut

aanvragen om zich te beschermen. Tegelijk meent de minister dat men vandaag zo mondig is dat politieke druk op het lokale niveau niet lang zou standhouden.

Veel gemeenten voelden de druk om te statutariseren om de begroting op orde te krijgen, want daardoor moeten er minder responsabilisatiebijdragen worden betaald. Toch weerstonden heel wat gemeenten die druk omdat ze de nadelen daarvan kennen. De minister haalt enkele cijfers aan van gemeenten waar Vooruit mee bestuurt. In 2017 was 40 procent van het personeel in Leuven contractueel, vandaag is dat 48 procent. In Bredene ligt het aantal contractuele personeelsleden op 77,83 procent en in Koekelare op 88,79 procent. Er zit dus een verschil tussen wat Vooruit in de commissie verkondigt en wat het in de praktijk doet.

Wat de VVSG betreft, zegt de minister blij te zijn dat de politiek daar de leiding in handen heeft. Het is aan de politieke vertegenwoordigers om er de beslissingen te nemen.

V. Artikelsgewijze bespreking

De amendementen nr. 1 tot en met 4 zijn opgenomen in *Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1631/2.

Artikel 1

Artikel 1 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 14 stemmen.

Artikel 2

Artikel 2 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen tegen 2 bij 3 onthoudingen.

Artikel 3

Amendement nr. 1, voorgesteld door Tom Ongena, Paul Van Miert, Brecht Warnez, Kris Van Dijck, Katrien Partyka en Nadia Sminate, strekt ertoe in de voorgestelde tekst, eerste lid, de zinsnede "is voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid titel I," te vervangen door de zinsnede "zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I,".

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 12 stemmen bij 2 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 3 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 2 bij 3 onthoudingen.

Artikel 4

Artikel 4 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen tegen 2 bij 3 onthoudingen.

Artikel 5

Amendement nr. 2, voorgesteld door Tom Ongena, Paul Van Miert, Brecht Warnez, Kris Van Dijck, Katrien Partyka en Nadia Sminate, strekt ertoe een punt 1°/1 in te voegen, dat luidt als volgt:

“1°/1 in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven;”.

Amendement nr. 2 wordt aangenomen met 12 stemmen bij 2 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 5 wordt aangenomen met 9 stemmen bij 5 onthoudingen.

Artikel 6

Artikel 6 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen bij 5 onthoudingen.

Artikel 7

Artikel 7 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen tegen 2 bij 3 onthoudingen.

Artikel 8

Amendement nr. 3, voorgesteld door Tom Ongena, Paul Van Miert, Brecht Warnez, Kris Van Dijck, Katrien Partyka en Nadia Sminate, strekt ertoe in de voorgestelde tekst, eerste lid, de zinsnede “is voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid titel I,” te vervangen door de zinsnede “zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I,”.

Amendement nr. 3 wordt aangenomen met 12 stemmen bij 2 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 8 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen tegen 2 bij 3 onthoudingen.

Artikel 9

Artikel 9 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen tegen 2 bij 3 onthoudingen.

Artikel 10

Amendement nr. 4, voorgesteld door Tom Ongena, Paul Van Miert, Brecht Warnez, Kris Van Dijck, Katrien Partyka en Nadia Sminate, strekt ertoe een punt 1°/1 in te voegen, dat luidt als volgt:

“1°/1 in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven;”.

Amendement nr. 4 wordt aangenomen met 12 stemmen bij 2 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 10 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen bij 5 onthoudingen.

Artikel 11

Artikel 11 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen bij 5 onthoudingen.

Artikel 12

Artikel 12 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 9 stemmen bij 5 onthoudingen.

VI. Eindstemming

Het aldus geamendeerde ontwerp van decreet 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 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 2 bij 3 onthoudingen.

Kris VAN DIJCK,
voorzitter

Paul VAN MIERT
Staf AERTS,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

ABB	Agentschap Binnenlands Bestuur
ACOD	Algemene Centrale der Openbare Diensten
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
DLB	decreet over het lokaal bestuur
PFAS	poly- en perfluoralkylstoffen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
VSOA	Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt
VVP	Vereniging van de Vlaamse Provincies
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het Provinciedecreet van 9 december 2005

Art. 2. Aan titel III, hoofdstuk III, van het Provinciedecreet van 9 december 2005, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009, 29 juni 2012, 3 juni 2016 en 6 juli 2018, wordt een afdeling VI toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling VI. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid”.

Art. 3. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 23 december 2021, wordt in afdeling VI, toegevoegd bij artikel 2, een artikel 111bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 111bis. 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 39bis, 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.”.

Art. 4. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 23 december 2021, wordt in dezelfde afdeling VI een artikel 111ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 111ter. De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor de geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 111bis van dit decreet.”.

Art. 5. In artikel 116 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in paragraaf 1 worden punt 4° en 5° opgeheven;
- 2° in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven;
- 3° in paragraaf 3 wordt de zinsnede “, behalve het ontslag van ambtswege en de afzetting,” opgeheven.

Art. 6. In artikel 130, tweede lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, wordt de zinsnede “, ontslag van ambtswege of afzetting” opgeheven.

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur

Art. 7. Aan deel 2, titel 2, hoofdstuk 4, afdeling 3, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, gewijzigd bij het decreet van 16 juli 2021, wordt een onderafdeling 6 toegevoegd, die luidt als volgt:

“Onderafdeling 6. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid”.

Art. 8. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in onderafdeling 6, toegevoegd bij artikel 7, een artikel 194/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 194/1. Met behoud van de toepassing van artikel 194, 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 39bis, 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 lokaal bestuur.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.”.

Art. 9. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in dezelfde onderafdeling 6 een artikel 194/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 194/2. De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet.”.

Art. 10. In artikel 200 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in paragraaf 1 worden punt 4° en 5° opgeheven;
- 2° in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven;
- 3° in paragraaf 4 wordt de zinsnede “, behalve het ontslag van ambtswege en de afzetting,” opgeheven.

Art. 11. In artikel 210, tweede lid, van hetzelfde decreet wordt de zinsnede “, ontslag van ambtswege of afzetting” opgeheven.

Hoofdstuk 4. Slotbepaling

Art. 12. Dit decreet treedt 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.