

Zitting van 28 juni 2023

Aanwezig Luc Derudder, voorzitter vast bureau
 Carine Geldhof, Olivier De Marez, schepenen
 Anne-Sophie Verschoore, voorzitter BCSD
 Dieter Jehs, algemeen directeur wnd.
Verontschuldigd Jonas Van D'huynslager, schepen
 Carl Vereecke, algemeen directeur
Afwezig

Rechtspositieregeling voor het specifieke personeel van het OCMW: wijzigen – VB/2023/185

Het vast bureau,

Aanleiding

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.

Juridische overweging

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, het laatst gewijzigd bij decreet van 5 mei 2023 over de kwaliteit van zorg in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij 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.

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 5 november 2020 betreffende reglement tot delegatie van bevoegdheden aan het vast bureau: (her-)vaststellen.

Besluit van het vast bureau van 28 september 2022 betreffende rechtspositieregeling voor het specifieke personeel van het OCMW: vaststellen.

Feiten, context en argumentatie

Een aantal bepalingen van het besluit van de Vlaamse regering van 20 januari 2023 in verband met de arbeidsongeschiktheid van het statutair personeel worden geïmplementeerd:

- geen geneeskundig getuigschrift voor de eerste dag van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid;
- ziektekrediet op basis van prestaties;
- combinatie deeltijdse beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid met deeltijdse loopbaanonderbreking, deeltijds onbetaald verlof of deeltijds zorgkrediet;
- nieuw deeltijds verlof wegens gedeeltelijke werkhervatting na arbeidsongeschiktheidsregeling: geen minimum 50 % werkhervatting meer, nieuwe salarisregeling, wordt niet afgetrokken van het ziektekrediet, in voorkomend geval zonder beperking in tijd.

Er is een gunstig advies van het managementteam van 16 mei 2023.

Een aantal bepalingen van het besluit van de Vlaamse regering van 20 januari 2023 in verband met de arbeidsongeschiktheid van het statutair personeel worden geïmplementeerd:

- ziektekrediet op basis van prestaties;
- combinatie deeltijdse beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid met deeltijdse loopbaanonderbreking, deeltijds onbetaald verlof of deeltijds zorgkrediet;
- nieuw deeltijds verlof wegens gedeeltelijke werkhervatting na arbeidsongeschiktheidsregeling: geen minimum 50 % werkhervatting meer, nieuwe salarisregeling, wordt niet afgetrokken van het ziektekrediet, in voorkomend geval zonder beperking in tijd.

Voor wat betreft het personeel van het gemeentebestuur is er ingevolge de toepasselijke bepalingen van het arbeidsreglement geen geneeskundig getuigschrift vereist voor de eerste dag van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.

Er is een gunstig advies van het managementteam van 16 mei 2023.

Op 12 juni 2023 was er een vakbondsoverleg in het BOC van de gemeente en OCMW, waarbij het ACV openbare diensten op 27 juni 2023 volgend bericht heeft verstuurd aan de secretaris van het BOC:

"We wensen, in gezamenlijk vakbondsfrent, toch te benadrukken dat we ons voorstel nog steeds aanhouden, en dat we op het laatste overleg hierover een akkoord konden krijgen, althans dat was onze indruk.

Ons voorstel komt trouwens letterlijk voort uit de consensustekst met de VVSG waarover eerder al een overeenkomst werd bereikt, maar eenzijdig werd teniet gedaan door de Vlaamse regering. Het betreft dus een eerder akkoord tussen de sociale partners.

We blijven menen dat het betrokken personeelslid die nog beschikt over ziektekredietdagen, de keuze moet krijgen om deze verder (pro rata) op te nemen, of te kiezen voor het systeem van 37,5%. De progressieve werkhervatting heeft hierdoor het meeste kans op slagen.

Een dergelijk akkoord kan ons inziens nog steeds bereikt worden, gezien het feit dat men de autonomie van het lokaal bestuur gevoelig heeft uitgebreid. Dit wordt nog versterkt door het feit dat ABB de lokale RPR niet systematisch meer gaat controleren.

Vandaar onze uitdrukkelijke vraag om ons voorstel te onderschrijven."

In de toelichting bij het artikel 63 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 werd aangaande de gevraagde keuze om de verworven ziektekredietdagen verder (pro rata) op te nemen of te kiezen voor het systeem van 37% het volgende standpunt bepaald (<https://www.vlaanderen.be/rechtspositieregeling/besluit-rechtspositieregeling/hoofdstuk-4-verloven-en-afwezigheden/afdeling-5-verlof-wegens-arbeidsongeschiktheid>):

"[...]

De bestaande keuzemogelijkheid voor de besturen tussen aanrekening op het ziektekrediet of de toekenning van verlof komt te vervallen. *Er wordt altijd verlof voor gedeeltelijke werkhervatting toegekend, dat telt als dienstactiviteit. Er is echter wel een vermindering van het salaris tot 37,5% van het niet-gepresteerde gedeelte (paragraaf 2). Hierdoor worden zieke personeelsleden aangemoedigd om vroeger volledig aan het werk te gaan.*

Voor een statutair personeelslid, dat halftijds herneemt, komt de nieuwe regeling neer op een salaris van 68,75% (50% voor de effectieve prestaties + de helft van 37,5%, of 18,75%, voor het niet-gepresteerde gedeelte). Een statutair personeelslid dat herneemt voor 20% zou theoretisch nog 30% van het niet-gepresteerde deel krijgen en dus uitkomen op 50% van zijn volledig salaris. Omdat dat minder is dan het personeelslid zou ontvangen als wachtgeld bij beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid (60% van het laatste activiteitssalaris) is een bepaling toegevoegd dat het salaris van een statutair personeelslid dat deeltijds herneemt nooit minder mag zijn dan het bedrag dat het bij beschikbaarheid zou ontvangen.

Deze vergelijking met het (theoretisch) bedrag in geval van beschikbaarheid dient ook te gebeuren bij besturen, die niet voorzien in een stand van beschikbaarheid. Het is dus niet zo dat men bij dergelijke besturen toch 100% zou moeten uitbetalen omdat er geen beschikbaarheid bestaat.

Bij hervatting worden geen ziekte-dagen meer aangerekend. Het ziektekrediet wordt enkel verder aangesproken indien het personeelslid het werk niet (deeltijds) hervat. Na verloop van tijd, namelijk na uitputting van het ziektekrediet, komt men in beschikbaarheid terecht.

De Vlaamse Regering koos deze manier van werken omdat het niet meer van deze tijd is om 100% van het loon te blijven uitbetalen. Op die manier wordt vermeden dat personeelsleden in ziekteverlof zouden blijven, omdat ze bij deeltijdse herneming minder salaris zouden ontvangen.

Het zou de personeelsleden niet aanmoedigen na verloop van tijd toch weer voltijds te gaan werken en het zou besturen ertoe aanzetten deeltijdse prestaties niet goed te keuren wegens te duur.

Op te merken valt dat de contractuele personeelsleden onder de RIZIV-regeling blijven vallen. Zij krijgen een ziekte-uitkering van de mutualiteit bij deeltijdse herneming. Zij kunnen het loon van een tewerkstelling tot 20% combineren met de volledige ziekte-uitkering. Bij hogere tewerkstellingspercentages vermindert de uitkering. Hier is er dus geen volledige gelijkschakeling tussen statutairen en contractanten, maar er is wel convergentie.

Statutaire personeelsleden wiens ziektekrediet uitgeput is, kunnen in beschikbaarheid gesteld worden (paragraaf 3), ten minste als het bestuur die toestand opgenomen heeft in de rechtspositieregeling. *In het andere geval blijft het verlof wegens arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met dienstactiviteit, met inbegrip van het normale recht op loon, ook nadat het krediet vermeld in dit ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is opgebruikt. In feite geniet het vast aangestelde statutaire personeelslid in dat geval een ziektekrediet van onbepaalde duur dat alleen kan worden stopgezet door pensionering of door vervroegde pensionering wegens deugdelijk vastgestelde definitieve ongeschiktheid voor het uitoefenen van zijn functie. Behoudens uiteraard als het personeelslid zelf uit dienst treedt of ontslagen wordt om tuchtredekenen.*

In het andere geval krijgen ze een wachtgeld van 60% volgens de huidige regels, op basis van het laatste activiteitssalaris, gedefinieerd in het laatste lid van paragraaf 3.

De laatste zin in het eerste lid van paragraaf 3 is bedoeld om problemen op te lossen die gerezen zijn met personeelsleden in deeltijdse loopbaanonderbreking, in (deeltijds) onbetaald verlof of in zorgkrediet, en die in beschikbaarheid geplaatst worden wegens uitputting van het ziektekrediet.

Volgens de tot nu gangbare interpretatie konden personeelsleden niet deeltijds in beschikbaarheid zijn.

Dat standpunt wordt met dit artikel gewijzigd voor de aangehaalde verloven.

In het tweede lid van paragraaf 3 wordt een facultatieve mogelijkheid gecreëerd om een hoger wachtgeld toe te kennen bij ernstige en langdurige arbeidsongeschiktheid, die door een medische instantie, aangeduid door de raad als dusdanig erkend wordt. Dat hoger wachtgeld stemt overeen met het laatste activiteitssalaris."

Er is derhalve geen protocol van akkoord van het bijzonder onderhandelingscomité van de plaatselijke overheidsdiensten.

Volgnummer: 2/6

De termijn van de onderhandelingen werd in onderling akkoord beperkt zodat de rechtspositieregelingen tijdig goedgekeurd kunnen worden door het vast bureau.

Financiële impact

niet van toepassing

Aanwezig

Luc Derudder, Carine Geldhof, Olivier De Marez, Anne-Sophie Verschoore, Dieter Jehs

Besluit,

Artikel 1

In de rechtspositieregeling van toepassing op het specifieke personeel van het OCMW wordt het hoofdstuk 8.5. HET ZIEKTEVERLOF vervangen door het hoofdstuk 8.5. HET VERLOF WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID, als volgt vastgesteld:

HOOFDSTUK 8.5. HET VERLOF WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 8.5.1.1.1.

Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of een ongeval krijgt verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

In overeenstemming met artikel 31 van de arbeidsovereenkomstenwet wordt de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid geschorst.

Artikel 8.5.1.1.2.

De medische instantie die de controle op de bovenvermelde arbeidsongeschiktheid uitoefent, is het controleorgaan dat wordt aangeduid door de werkgever. De modaliteiten bij verlof wegens arbeidsongeschiktheid en de regels voor de controle zijn vastgelegd in het arbeidsreglement en de bijlagen.

In afwijking van het arbeidsreglement en de bijlagen, is het personeelslid er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid.

Artikel 8.5.1.1.3.

Het statutair personeelslid heeft recht op verlof wegens arbeidsongeschiktheid met behoud van het salaris volgens een stelsel van ziektedagen.

De ziektedagen worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar voltijdse prestaties.

Artikel 8.5.1.1.4.

Bij aanvang wordt aan een voltijds statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van drieënzestig werkdagen toegestaan. Aanvullende ziektedagen worden toegestaan vanaf het vierde en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektedagen.

Artikel 8.5.1.1.5.

Bij de bepaling van het jaarlijkse ziektedagen wordt verhoudingsgewijze rekening gehouden met de periodes van non-activiteit en van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing die geen recht geven op ziektedagen.

Volgende afwezigheden tellen niet mee voor de opbouw van ziektedagen:

- o afwezigheid wegens één van de thematische verloven – hoofdstuk 8.11.;
- o afwezigheid wegens onbetaald verlof – hoofdstukken 8.9. en 8.10.;
- o afwezigheid wegens verlof voor opdracht.

Als de berekening leidt tot een niet geheel getal, wordt het aantal ziektedagen afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

Artikel 8.5.1.1.6

Ziektedagen, opgebouwd bij één of meerdere vorige publieke werkgevers worden eveneens in rekening gebracht. De berekening gebeurt op dezelfde wijze als voor de periodes in dienst van het bestuur, en met aftrek van de bij de publieke werkgevers opgenomen ziektedagen.

Artikel 8.5.1.1.7.

Het statutair personeelslid zal tijdens een periode van verlof wegens arbeidsongeschiktheid recht hebben op loon voor de feestdagen en/of vervangingsdagen die vallen binnen de 30 dagen na de aanvang van de ziekte. De feestdagen en/of vervangingsdagen die vallen buiten deze periode van 30 dagen volgend op de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, worden daarentegen wel aangerekend op het nog beschikbare ziektedagen.

Artikel 8.5.1.1.8.

Voor een personeelslid met een onregelmatige of deeltijdse werktijdregeling wordt de afwezigheid wegens ziekte pro rata berekend. Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal, wordt het aantal ziektedagen afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

Artikel 8.5.1.1.9.

Het statutair personeelslid dat tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling op pensioen werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioenuitkering van

die overheid of die instelling ontvangt, kan voor het ziektekrediet, vermeld in artikel 8.5.1.1.3. tot en met artikel 8.5.1.1.6 is opgebruikt, definitief ongeschikt worden verklaard.

Artikel 8.5.1.1.10.

Een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van privéleven geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan in het kader van de re-integratie toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster. De toestemming wordt verleend voor een periode en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, en kan, als dat nodig is, verlengd worden volgens het advies van de preventie-adviseur-arbeidsarts, al dan niet voor onbepaalde duur.

Artikel 8.5.1.1.11.

De afwezigheid van het statutair personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting.

Het statutaire personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5 % van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd, met dien verstande dat het salaris van het statutaire personeelslid dat deeltijds herneemt nooit lager mag zijn dan het wachtgeld dat het zou krijgen als het in beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld overeenkomstig de bepalingen van het hoofdstuk 8.6.

Artikel 8.5.1.1.12.

Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt niet aangerekend op het ziektekrediet in de volgende gevallen:

1. na een arbeidsongeval;
2. na een ongeval op de weg naar en van het werk;
3. na een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de fout van een derde;
4. bij een beroepsziekte;
5. als het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft in een schadelijk arbeidsmilieu werkt en vrijgesteld wordt van arbeid, nadat vastgesteld is dat geen aangepaste werk of een andere arbeidsplaats mogelijk is;
6. bij arbeidsongeschiktheid binnen de zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

In afwijking van het eerste lid worden de dagen afwezigheid vermeld in punt 1. tot en met punt 4. wel aangerekend op het ziektekrediet voor de toepassing van het artikel 8.5.1.1.13.

In de gevallen waarin de afwezigheid door de oorzaken, vermeld in punt 1. tot en met punt 4., te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt het statutair personeelslid het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot conform het eerste lid te kunnen verkrijgen, laten personeelsleden hun bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen treden die de getroffenene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

Artikel 8.5.1.1.13.

Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is, kan het bestuur het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

Artikel 2

In de rechtspositieregeling van toepassing op het specifieke personeel van het OCMW wordt het hoofdstuk 8.6.

DE DISPONIBILITEIT als volgt vastgesteld:

HOOFDSTUK 8.6. DE DISPONIBILITEIT

AFDELING 8.6.1. Algemene bepalingen

Artikel 8.6.1.1.1.

De aanstellende overheid van het betrokken statutaire personeelslid neemt het besluit om het statutair personeelslid in beschikbaarheid te stellen.

Artikel 8.6.1.1.2.

Een wachtgeld wordt toegekend aan de personeelsleden die in beschikbaarheid worden gesteld.

Het wachtgeld wordt berekend op de bezoldigingsonderdelen die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.

Artikel 8.6.1.1.3.

De tijd die een statutair personeelslid doorbrengt in de stand beschikbaarheid moet worden aangerekend als werkelijke dienst.

Elk statutair personeelslid dat in beschikbaarheid werd gesteld, moet aan het uitvoerend orgaan een adres bekendmaken in één van de lidstaten van de Europese Unie, waar hem de besluiten die op hem betrekking hebben, kunnen worden bezorgd.

AFDELING 8.6.2. De beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid

Volgnummer: 4/6

Artikel 8.6.2.1.1.

Een statutair personeelslid, dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, kan bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid worden gesteld op het ogenblik dat het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van deze rechtspositieregeling, heeft opgebruikt.

Artikel 8.6.2.1.2.

De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid houdt op telkens als de arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval ophoudt te bestaan, of als het betrokken statutair personeelslid, al dan niet vervroegd, op pensioen wordt gesteld.

Artikel 8.6.2.1.3.

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van ziekte of ongeval gelden dezelfde regels als voor een arbeidsongeschikt statutair personeelslid dat zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt.

Artikel 8.6.2.1.4.

Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of ongeval, behoudt zijn aanspraken op verhoging in salaris.

Artikel 8.6.2.1.5.

Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens arbeidsongeschiktheid krijgt een wachtgeld voor het afwezigheidspercentage dat gelijk is aan 60 % van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan het thematische verlof – hoofdstuk 8.11., noch aan het onbetaalde verlof – hoofdstukken 8.9. en 8.10.

Het laatste activiteitssalaris is het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in disponibiliteit is geplaatst.

Artikel 8.6.2.1.6.

Het bedrag van dat wachtgeld mag echter in geen geval minder bedragen dan:

- de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben verkregen met toepassing van de regeling voor contractuele werknemers in het kader van de sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit;
- het pensioen dat de betrokkene verkregen zou hebben bij vervroegde pensionering op dezelfde dag waarop de toestand van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid ingaat.

AFDELING 8.6.3. De disponibiliteit wegens ambtsopheffing

Artikel 8.6.3.1.1.

De vast aangestelde statutaire personeelsleden die in disponibiliteit wegens ambtsopheffing zijn gesteld, behouden hun aanspraken op verhoging in salaris. Zij genieten een wachtgeld, gebaseerd op het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als zij nog in effectieve actieve dienst waren gebleven.

Artikel 8.6.3.1.2.

Het eerste en het tweede jaar is het wachtgeld gelijk aan het laatste activiteitssalaris en de ontwikkeling ervan, vermeld in artikel 8.6.3.1.1. Elk jaar dat daarop volgt, wordt het met 20 % verminderd. Het wachtgeld mag echter, binnen de grens van 40 / 40, niet lager zijn dan zoveel maal 1 / 40 van het laatste activiteitssalaris als het statutaire personeelslid, op de datum van de indisponibiliteitsstelling wegens ambtsopheffing, jaren werkelijke dienst in de openbare sector heeft.

Artikel 8.6.3.1.3.

Als tijdens de disponibiliteit wegens ambtsopheffing de organieke salarissen van het personeel worden gewijzigd, dan wordt het wachtgeld aangepast aan het nieuwe fictieve laatste activiteitssalaris, dat zal worden berekend rekening houdend met de omschakelingsprincipes van de herziening van de salarisschalen en uitgaande van het vroegere laatste activiteitssalaris dat als basis heeft gediend om het vroegere wachtgeld te berekenen.

Artikel 8.6.3.1.4.

In geen geval mag de disponibiliteit wegens ambtsopheffing in het totaal, en al dan niet met onderbroken periodes, de duur van de werkelijke overheidsdiensten van het statutaire personeelslid overtreffen, met inbegrip van de tijdelijke en contractuele diensten in de publieke sector, maar met uitsluiting van de militaire diensten die voor de vermelde overheidsdiensten werden volbracht.

Artikel 8.6.3.1.5.

Het statutaire personeelslid kan door het bestuur niet meer dan tweemaal in disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden gesteld.

Artikel 8.6.3.1.6.

De statutaire personeelsleden in disponibiliteit wegens ambtsopheffing kunnen opnieuw in actieve dienst worden geroepen. Voor de vacante betrekkingen bij het gemeentebestuur, genieten zij de voorkeur, als zij beantwoorden aan de reglementaire voorwaarden om die betrekkingen te verkrijgen. Bij keuzemogelijkheid uit meerdere in

disponibiliteit wegens ambtsopheffing gestelde statutaire personeelsleden moet met het aantal dienstjaren en met de voor de vacante betrekking vereiste bijzondere geschiktheden rekening worden gehouden.

Artikel 8.6.3.1.7.

Als een statutair personeelslid in disponibiliteit wegens ambtsopheffing weer in actieve dienst geroepen wordt, dan moet dat zo spoedig mogelijk gebeuren. Het statutaire personeelslid kan echter het gemeentebestuur om een wachtermijn van een maand verzoeken, die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand van ontvangst van de individuele betekening van het besluit van het bestuur om een einde te stellen aan de disponibiliteit wegens ambtsopheffing door toewijzing van een nieuwe statutaire betrekking.

Artikel 8.6.3.1.8.

Als het statutaire personeelslid tijdens zijn indisponibiliteitsstelling een andere beroepsactiviteit heeft gevonden, dan heeft hij recht op een uitstel van maximaal drie maanden, als hij opnieuw in actieve dienst wordt geroepen.

Artikel 3

Statutaire personeelsleden in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid, behouden vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit hun administratieve toestand zoals die voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit is toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de indisponibiliteitsstelling.

Artikel 4

Dit besluit is van toepassing vanaf 1 juli 2023.

Dit document is digitaal ondertekend door

algemeen directeur,
(get.) Carl Vereecke

voor eensluidend uittreksel
Oostrozebeke, 29 juni 2023

voorzitter vast bureau,
(get.) Luc Derudder

