

Aanwezig: Stefaan Devleeschouwer, Burgemeester-Voorzitter
Marleen Gyselinck, Peter Vanderstuyf, Sabine Hoeckman, Marc De
Pessemier, Marin Devalck, Schepenen
Jurgen De Mets, Algemeen Directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

**OCMW-personeel. Geïntegreerde rechtspositieregeling (aanpassing 2020/2).
Vaststelling.**

Aanleiding

Aanpassing 2020/2 van de rechtspositieregeling.

Regelgeving

Decreet Lokaal Bestuur, artikel 2.

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het besluit dd. 30 september 2019 op naam van de ocmw-raad betreffende "Personeel. Delegatie bevoegdheid personeelsformatie, organogram, reglementen personeelsaangelegenheden en dadingen met personeelsleden aan het vast bureau." Besluit van de Vlaamse Regering 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.

Feiten, context en argumentatie

Aanpassing 2020/2 van de rechtspositieregeling omvat:

- Rechtspositieregeling gemeente en ocmw. Aanpassing 2020/2.

De maaltijdcheques

Art. 159.

Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt met ingang van 1 juli 2020 7,80 euro.

De werknemersbijdrage bedraagt 1,09 euro.

Maaltijdcheques worden toegekend voor elke dag waarop effectief prestaties werden geleverd. Hiertoe worden per personeelslid de effectieve maandprestaties (in uren) gedeeld door 7,36 en zo wordt het aantal cheques op maandbasis bepaald. Het eventuele saldo van deze berekening dat niet voldoende is om tot een volledige maaltijdcheque te komen; wordt overgedragen naar de eerstvolgende maand.

Het aantal toegekende maaltijdcheques per kwartaal kan nooit hoger zijn dan het maximum aantal werkdagen dat tijdens dat kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds personeelslid.

OCMW

Dit artikel is niet van toepassing op de personeelsleden die tewerkgesteld worden in het stelsel van tijdelijke werkervaring.

De ecocheques

Art. 159bis

§1. Het personeelslid heeft recht op ecocheques vanaf het kalenderjaar 2021.

§2. Het jaarlijks bedrag van de ecocheques wordt bepaald aan de hand van de tewerkstellingsbreuk en de werkelijke arbeidsprestaties in de referteperiode.

De maximale totale jaarlijkse waarde van de ecocheques bedraagt voor een voltijds personeelslid 200 euro.

Het deeltijdse personeelslid heeft recht op een bedrag aan ecocheques à rato van zijn tewerkstellingsbreuk.

§3. De ecocheques worden toegekend voor elke dag waarvoor het personeelslid salaris ontvangen heeft en de dagen waarvoor een "jeugdvakantie-uitkering" of een "seniorvakantie-uitkering" verkregen wordt en de aanvullende (Europese) vakantiedagen in de referteperiode. Met zulke dagen worden de dagen moederschapsverlof of bevallingsverlof en de eerste twaalf maanden van de ziekte bij periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering gelijkgesteld.

De referteperiode is de periode van 12 maanden die loopt van 1 januari (beginnende vanaf 1 januari 2021) tot en met 31 december van het kalenderjaar. Bij wijziging in de tewerkstellingsbreuk tijdens de referteperiode wordt op het einde van de referteperiode een gemiddelde genomen om de tewerkstellingsbreuk binnen de referteperiode te bepalen.

§4. De ecocheques worden per kalenderjaar éénmaal uitgekeerd in de loop van de maand januari volgend op de referteperiode.

§5. De hoogste nominale waarde van een ecocheque bedraagt 10 euro. De ecocheques zijn 24 maanden geldig. Ze mogen slechts worden aangewend voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij cao nr. 98 van 20 februari 2009.

§6. Het personeelslid geniet van het voordeel van ecocheques in elektronische vorm.

De beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit

Art. 196, §1

Een statutair personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en

invaliditeitsverzekering, wordt bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit in beschikbaarheid gesteld op het ogenblik

dat het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektedagen, toegekend volgens de bepalingen van zijn rechtspositieregeling, heeft opgebruikt.

Ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Art. 221, §2

Het personeelslid heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in paragraaf 1. Bij een wijziging van opname vorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties, en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde en aan tien maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één tiende.

Art. 221bis

§1. In afwijking van artikel 221, §1, 1e streepje, kan de periode van vier maanden mits akkoord van de werkgever geheel of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een week of een veelvoud hiervan. Bij een opsplitsing in weken moet rekening worden gehouden met het principe dat vier maanden schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan zestien weken schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in het eerste lid en in artikel 221, §1. Onverminderd artikel 221, §2, moet bij een wijziging van opnamevorm na een

gedeeltelijke opsplitsing in weken, rekening worden gehouden met het principe dat vier weken schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in weken, het resterend gedeelte minder dan vier weken bedraagt, heeft de werknemer het recht om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

§ 2. In afwijking van artikel 221, §1, 2e streepje, kan de periode van acht maanden mits akkoord van de werkgever geheel of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan.

Wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in maanden, het resterend gedeelte een maand bedraagt, heeft de werknemer het recht om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

Art. 221ter.

De werkgever kan de uitoefening van het in artikel 221, §1, 4e streepje, artikel 221bis, §1, eerste lid, en artikel 221bis, §2, eerste lid, bedoelde recht weigeren.

In dit geval dient de werkgever zijn beslissing schriftelijk mede te delen aan de werknemer die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 221bis, §1, eerste lid, of de vermindering van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 221, §1, 4e streepje of artikel 221bis, §2, eerste lid, heeft aangevraagd, binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 223.

Art. 223, lid 5

In afwijking van het vierde lid, kan, bij toepassing van artikel 221bis, §1, eerste lid, elke aanvraag betrekking hebben op verschillende niet aaneengesloten periodes van een week of een veelvoud hiervan, op voorwaarde dat de aldus aangevraagde weken gespreid zijn over een periode van maximum drie maanden. Het in 1° van dit artikel bedoelde geschrift vermeldt in dat geval de begin- en einddatum van elk van deze periodes.

Art. 224, §3

Het bepaalde in § 1 geldt niet bij toepassing van artikel 221, §1, 4e streepje, artikel 221bis, §1, eerste lid, en artikel 221bis, §2, eerste lid.

Art. 224bis

Het personeelslid heeft het recht om een aangepast(e) arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof behoudens wanneer het ouderschapsverlof slechts drie aaneengesloten weken of minder omvat. Deze periode bedraagt maximum 6 maanden.

Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. 230ter

In afwijking van artikel 229, §1, tweede lid kan de minimumperiode van schorsing mits akkoord van de werkgever worden ingekort tot hetzij een week, hetzij twee weken, hetzij drie weken.

Wanneer het resterend gedeelte van de maximumperiode van schorsing als bedoeld in artikel 229, §1, eerste lid ingevolge de toepassing van het eerste lid, minder bedraagt dan de minimale schorsingsperiode van één maand, heeft de werknemer het recht om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

De werkgever kan de uitoefening van het in het eerste lid bedoelde recht weigeren. In dit geval dient de werkgever zijn beslissing schriftelijk mede te delen aan de werknemer die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid heeft aangevraagd, binnen twee werkdagen na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 231.

Art. 232

Binnen twee werkdagen na de ontvangst van de bovenvermelde schriftelijke kennisgeving kan de werkgever de werknemer ervan in kennis stellen dat de ingangsdatum wordt uitgesteld om redenen die verband houden met het functioneren van het bestuur.

De kennisgeving van het uitstel gebeurt door de overhandiging van een geschrift aan de werknemer waarin de reden en de duur van het uitstel worden vermeld.

De duur van het uitstel bedraagt zeven dagen.

Dit artikel is niet van toepassing wanneer het personeelslid een volledige schorsing van de arbeidsprestaties geniet in het kader van artikel 230bis of 230ter, eerste lid.

Mantelzorg

Art. 233a.

— Een personeelslid die erkend mantelzorg is van een zorgbehoevende persoon, heeft recht op de volledige onderbreking van zijn beroepsloopbaan voor een periode van één maand per zorgbehoevende persoon als bedoeld in artikel 233c.

Het recht op de volledige onderbreking bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Art. 233b.

— De voltijdse personeelsleden die erkend mantelzorg zijn van een zorgbehoevende persoon hebben het recht hun prestaties te verminderen met de helft of een vijfde voor een periode van twee maanden per zorgbehoevende persoon als bedoeld in artikel 233c. Het recht op de deeltijdse onderbreking bedraagt maximum twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Art. 233c.

Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder erkend mantelzorg verstaan, de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorg erkend is overeenkomstig hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorg die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.

Art. 233d.

De personeelsleden die hun loopbaan volledig onderbreken of hun prestaties verminderen, stellen het bestuur minstens 7 kalenderdagen voor het begin van de onderbreking schriftelijk op de hoogte.

Deze kennisgeving kan gebeuren door de overhandiging van een geschrift aan het bestuur dat vervolgens een duplicaat tekent als bericht van ontvangst of bij middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

In dit geschrift dient het personeelslid de periode te vermelden waarin hij de uitvoering van zijn beroepsloopbaan schorst en hij dient er het bewijs bij te voegen van de erkenning van zijn hoedanigheid van mantelzorg van de in artikel 233a bedoelde zorgbehoevende persoon.

Art. 233e.

De onderbreking vangt ten vroegste aan zeven dagen nadat de in artikel 232d bedoelde mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip met akkoord van het bestuur.

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Enig artikel: De rechtspositieregeling 2020/2 van het ocmw-personeel wordt vastgesteld. Afschrift van deze beslissing wordt overgemaakt aan de vakorganisaties.

Namens het Vast Bureau:

De Algemeen Directeur,
Jurgen De Mets

Voor éénsluidend afschrift,
Brakel, 26 augustus 2020

De Burgemeester-Voorzitter,
Stefaan Devleeschouwer

De Algemeen Directeur,

De Burgemeester-Voorzitter,



Jurgen De Mets



Stefaan Devleeschouwer