



Zitting van 15 december 2022

Aanwezig:	Kris Vincke, voorzitter Jos Sypré, burgemeester Patricia Waerniers, Jan Vanassche, Claudio Saelens, Ruben Strobbe, schepenen Rolle De Bruyne, Gijs Degrande, Barbara Vandenbrande, Jef Vansteenhuyse, Lode Vanneste, Christine Stroobandt, Roos Lambrecht, Dries Dhont, Vita Van Belleghem, Anja Coens, Kurt Vanneste, Piet De Rycke, Lien De Wispelaere, Branco François, Arthur Mortier, Els Vyncke, Arthur De Brabander, gemeenteraadsleden Els Declerck, algemeen directeur
Verontschuldigd:	Vicky Reynaert, vijfde schepen Martine De Roo, gemeenteraadslid
Afwezig:	/

**PERSONEEL: OMSCHAKELING VERLOFREGELING CONTRACTUEEL PERSONEEL VAN PRIVÉSTELSEL NAAR
PUBLIEK STELSEL MET INGANG VAN 01 JANUARI 2023 | GR/2022/162**

De raad,

Aanleiding en bevoegdheid

In het meerjarenplan 2020-2025 (actie 321) is vermeld dat er binnen de wettelijke mogelijkheden werk wordt gemaakt van eenzelfde verlofregeling voor statutair en contractueel personeel. In de huidige regeling genieten statutaire personeelsleden een andere verlofregeling dan contractueel personeel.

Feiten en voorgeschiedenis

In het meerjarenplan 2020-2025 (actie 321) is vermeld dat er binnen de wettelijke mogelijkheden werk wordt gemaakt van eenzelfde verlofregeling voor statutair en contractueel personeel. In de huidige regeling genieten statutaire personeelsleden een andere verlofregeling dan contractueel personeel.

Voor het contractueel personeel is de vakantieregeling van de private sector van toepassing, d.w.z dat de vakantiedagen berekend worden op de prestaties in het vakantiedienstjaar (= het voorgaande jaar).

Voor het statutair personeel is de vakantieregeling publieke sector van toepassing en worden de vakantiedagen berekend op basis van de prestaties in het lopende jaar.

Het toepassen van 2 verschillende verlofstelsels voor personeelsleden die vaak hetzelfde werk doen, past niet in het streven naar eenzelfde regeling berekening van verlofdagen.

Vandaar het voorstel om voor alle personeelsleden hetzelfde verlofstelsel toe te passen nl. verlofstelsel van de publieke sector.

Regelgeving

- het decreet lokaal bestuur d.d. 22 december 2017 en latere wijzigingen
- besluit van de Vlaamse regering d.d. 07 december 2007 betreffende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en over enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn
- de gecoördineerde versie rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zoals besproken laatst aangepast in de gemeenteraad van 02 juni 2022;

Argumentatie

- voor alle personeelsleden (ongeacht statutair of contractueel) wordt verlof op dezelfde manier berekend of herberekend in geval van wijziging prestatiebreuk of onbetaald verlof of onderbreking nl. onmiddellijk een aanpassing van het aantal vakantiedagen.
- personeelsleden die in dienst komen hebben onmiddellijk een recht op vakantieverlof (belangrijk voor schoolverlaters of medewerkers van sommige andere overheidsdiensten) en moeten geen onbetaald verlof nemen. Evenmin moet er geen - vaak ingewikkelde - verrekening vakantiegeld vorige werkgever (VVG) gebeuren.
- indien de vakantieregeling publieke sector wordt toegepast, geldt er een lagere werkgeversbijdragen nl. 28,86% i.p.v. 30,95% zoals het geval bij het vakantiestelsel privé sector.

- de vakantieregeling publieke sector sluit meer aan bij de Europese wetgeving, waarbij elk personeelslid recht heeft op 20 dagen vakantie per jaar.
- in Vlaanderen is er een tendens dat meer en meer lokale besturen overstappen naar de vakantieregeling publieke sector. In omliggende gemeenten maakten recent Oostkamp en Zedelgem de overstap.
- er is een verschillende berekening van vakantiegeld in de publieke en private sector. In tegenstelling tot de vakantieregeling publiek stelsel, heeft men in de vakantieregeling private sector heeft men wél recht op vakantiegeld op het variabel loon (= permanentievergoeding, verstoringstoelage, ...). Bij de omschakeling naar vakantieregeling publieke sector zouden de contractuelen personeelsleden die extra prestaties doen financieel 'nadeel' doen.
Aan het contractueel personeelslid wordt daarom in geval van een variabel salaris in het referentiejaar een bijkomende vergoeding als aanvullend vakantiegeld toegekend. Deze bijkomende vergoeding wordt vastgesteld op 15,67% (= cfr. % vakantiegeld op variabel loon in de privé sector) van het totaal bedrag aan bruto variabel salaris in de referentieperiode.

Mondelinge toelichting ter zitting wordt gegeven door burgemeester Jos Sypré, bevoegd voor personeelsbeleid.

Verwijzingsdocumenten

- Protocol BOC 23 november - overgang naar publiek vakantiestelsel

Financiële impact

In plaats van 30,95% bedraagt de patronale RSZ bijdrage van de vakantieregeling publieke sector 28,86%. De 2,09% is een besparing van € 54.000,00 op jaarbasis.

Bij de omschakeling van vakantieregeling private sector naar publieke sector zal er vakantiegeld uitbetaald worden aan alle contractuele medewerkers nl. het loon voor de verlofdagen van 2023, die ze opgebouwd hebben door hun prestaties in 2022 (= enkelvoudig vakantiegeld). Dit is een - éénmalige - geschatte uitgave van € 264.000,00.

Deze uitgave zal terugverdiend zijn na het 5de jaar nl. 5 jaar x besparing RSZ € 54.000,00/jaar = +/- € 270.000,00.

Tussenkomen

Er zijn geen tussenkomen.

Beslist

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De gemeenteraad beslist om vanaf 01 januari 2023 voor het contractueel personeel het vakantiestelsel van de publieke sector toe te passen.

Artikel 2: art. 181, 182 en 183 en art. 225bis in de rechtspositieregeling worden als volgt aangepast;

"Afdeling II. Het vakantiegeld

art. 181: In deze afdeling wordt verstaan onder.

1° referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin vakantie wordt toegekend.

2° jaarsalaris: het salaris op jaarbasis of in voorkomend geval het wachtgeld of de uitkering uitbetaald in de plaats van een salaris, aangevuld met de eventuele haardtoelage of standplaatstoelage.

3° variabel salaris: de toelagen, toegekend op grond van deze rechtspositieregeling, met uitzondering van de haardtoelage, standplaatstoelage

Art. 182: Het statutair, op proef benoemd en contractueel personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld krachtens het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel en het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

Art. 183: Het vakantiegeld van het personeelslid bedraagt voor volle prestaties die gedurende het hele referentiejaar werden verricht 92% van een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand maart van het vakantiejaar. Als het personeelslid in de maand maart van het vakantiejaar géén of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage vermeld in het eerste lid, berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn geweest als het personeelslid zijn ambt wel volledig had uitgeoefend. Aan het contractueel personeelslid wordt in geval van een variabel salaris in het referentiejaar een bijkomende vergoeding als aanvullend vakantiegeld toegekend. Deze bijkomende vergoeding wordt als volgt vastgesteld: 15,67% van het totaal bedrag aan bruto variabel salaris in de referentieperiode. "

Art. 225bis:

"§1. Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen. Een erkende stakingsdag wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Voor alle personeelsleden worden de vakantiedagen berekend op basis van de prestaties in het

vakantiejaar (d.i. het lopende jaar).

Volgende periodes worden gelijkgesteld en geven verhoudingsgewijs recht op jaarlijkse vakantie

- *adoptieverlof*
- *pleegzorgverlof*
- *pleegouderverlof*
- *geboorteverlof*
- *moederschapsrust & moederschapsbescherming*
- *afwezigheid wegens militaire dienst van minder dan een volledige kalendermaand*
- *tijdelijke werkloosheid covid-19*
- *de eerste 12 maanden van afwezigheid wegens ziekte voor contractuelen*

Volgende periodes zonder recht op salaris, geven geen recht op jaarlijkse vakantie

- *thematische verloven*
- *Vlaams zorgkrediet*
- *disponibiliteit*
- *onbetaald verlof, behalve indien minder dan één volledige kalendermaand*
- *verlof voor opdracht*
- *andere onbezoldigde periodes die niet vermeld werden in het vorige punt.*

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd. Dit is eveneens het geval bij afwezigheden zonder recht op salaris of bij het verrichten van deeltijdse prestaties.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal vakantiedagen waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal. Het bekomen aantal dagen wordt omgerekend in uren volgens de formule 'aantal vakantiedagen x 7,6

§2. Als een personeelslid in de loop van eenzelfde jaar meerdere periodes van niet-gelijkgestelde afwezigheden zonder recht op salaris bekommt of één of meerdere wijzigingen van het aantal uren wekelijkse prestaties, dan wordt bij de berekening van het aantal vakantiedagen telkens rekening gehouden met de bedoelde afwezigheden of de deeltijdse prestaties alsof ze één geheel vormden.

§3. Als het personeelslid ziek wordt voor de aanvang van een vakantiedag of een periode van vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort. Voor statutaire personeelsleden worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.

Als het personeelslid ziek wordt tijdens zijn vakantie, dan wordt de vakantie niet opgeschort. Als een personeelslid tijdens zijn vakantie in het ziekenhuis opgenomen wordt, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname.

§4. Elk personeelslid kan één werkweek overdragen naar het volgende kalenderjaar. De teller van over te dragen verlof wordt bepaald op basis van de prestatiebreuk die van toepassing is op 1 november van het lopende jaar. Het verlof dat overgedragen wordt naar volgend jaar moet opgenomen worden uiterlijk op 30 april van dat jaar. Indien een personeelslid op het einde van het kalenderjaar arbeidsongeschikt is, wordt er één werkweek overgedragen naar het volgende kalenderjaar. Indien de overgedragen verlofdagen niet tegen eind april kunnen opgenomen worden, vervallen deze dagen in principe op 1 mei. De algemeen directeur kan op verzoek van het personeelslid beslissen om deze verlofdagen alsnog over te dragen"

Artikel 3: Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van de heer provinciegouverneur, zoals bepaald in artikel 330 e.v. van het decreet over het lokaal bestuur.

Namens de raad

Els Declerck
algemeen directeur (get.)

Kris Vincke
voorzitter (get.)

Voor eensluidend afschrift
Beernem, 19 december 2022

Els Declerck
algemeen directeur

Kris Vincke
voorzitter

