



Opschrift

Vergadering van 17 september 2019

Nummer: 2019_MV_00275

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Ronny Rysermans: Oordeel gouverneur ivm. klacht vakantiedagen na langdurige afwezigheid wegens ziekte/ongeval

Raadslid(-leden):

Ronny Rysermans - N-VA

Bevoegd: Bram Van Braeckevelt

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Recent oordeelde de waarnemend gouverneur na een klacht door een werknemer van de stad dat de door Stad Gent gehanteerde praktijk om (voltijds aangestelde) mensen die na een langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval deeltijds terugkeerden (progressieve werkhervatting) slechts vakantiedagen toe te kennen a rato van hun deeltijdse tewerkstelling niet correct is.

De schepen sprak in dit verband in de pers over een *“zware inspanning, maar wij zullen ze leveren.”* De woordvoerder van de schepen liet het volgende optekenen: *“Uit de herberekening zal moeten blijken hoe houdbaar deze regeling is. “We zullen kijken hoe het verder moet.”*

Vraag:

Graag een antwoord op volgende vragen hierover:

1. Kan de schepen deze kwestie wat nader toelichten? Hoe komt het dat Stad Gent de regelgeving blijkbaar verkeerd interpreteerde? Hoe zal het stadsbestuur dit oplossen?
2. Wat wordt bedoeld met de al dan niet “houdbaarheid” van deze regeling? In welke zin is de geciteerde uitspraak te verstaan? Wat zijn voor de schepen de opties als de regeling “niet houdbaar” zou blijken?

Behandeld door de commissie milieu, natuur, personeel en fm (mnp) in vergadering van 18 september 2019.

Antwoord

19 september 2019

- Kan de schepen deze kwestie wat nader toelichten? Hoe komt het dat Stad Gent de regelgeving blijkbaar verkeerd interpreteerde? Hoe zal het stadsbestuur dit oplossen?

Bij de Stad Gent en het OCMW Gent bestaat het systeem van progressieve werkhervatting. Door dit systeem kunnen medewerkers trapsgewijs hun prestaties opbouwen na een ziekteperiode. Dit zorgt ervoor dat medewerkers na een periode van ziekte geleidelijk aan terug het werk kunnen hervatten. De drempel naar werkhervatting wordt verlaagd, wat in het voordeel is van medewerker (kan op de werkplek re-integreren) en organisatie (minder afwezigheid wegens ziekte, positief effect op ziekteverzuim).

De impact van dit systeem op het vakantieverlof is op vandaag *niet* geregeld voor de lokale besturen in de Vlaamse Rechtspositiebesluiten van 2007 en 2010, de kaderbesluiten voor de rechtspositieregelingen van steden en OCMW's. Omwille van de lacune in de regelgeving hebben Stad Gent en OCMW Gent zelf een regeling uitgewerkt in de eigen rechtspositieregeling. Deze regeling is gebaseerd op wetgeving die geldt voor de private sector, waarin voorzien wordt dat het vakantieverlof moet worden opgenomen volgens de prestatiebreuk, weliswaar met uitbetaling van de niet opgenomen vakantiedagen. Het invullen van de lacune in de regelgeving hield zowel rekening met maximale flexibiliteit voor de medewerker als met dienstorganisatie.

De herberekening van het vakantieverlof wordt geregeld in artikel 251 van de Gentse rechtspositieregeling. Dit artikel werd op 1 januari 2018 ingevoerd en heeft toen géén aanleiding gegeven tot opmerkingen van de gouverneur, die toezicht uitoefent op alle aanpassingen van de rechtspositieregeling. Wij waren dus in de veronderstelling dat er geen wettelijke bezwaren waren tegen deze regeling. Pas na onderzoek van de klacht blijkt dat de (waarnemend) gouverneur (op advies van de Vlaamse administratie Binnenlands Bestuur) meent dat het vakantieverlof enkel mag verminderd worden *tijdens* de progressieve werkhervatting, maar *nadien bij een volledige werkhervatting moet teruggegeven worden*. De gouverneur baseert zich hiervoor op het Vlaamse Rechtspositiebesluit, waarin staat dat voltijdse ziekte volledig gelijkgesteld is voor de opbouw van vakantierechten. Die redenering wordt doorgetrokken naar medewerkers die deeltijds ziek zijn.

Het bestuur zal dit oplossen door de verminderde vakantiedagen in 2020 aan de medewerkers terug te geven. Dit betekent in concreto een individuele herberekening van de verlofdagen over de periode 2018-2019.

- Wat wordt bedoeld met de al dan niet “houdbaarheid” van deze regeling? In welke zin is de geciteerde uitspraak te verstaan? Wat zijn voor de schepen de opties als de regeling “niet houdbaar” zou blijken?

Het systeem van progressieve werkhervatting is op vandaag heel flexibel. Medewerkers kunnen na een ziekteperiode van minstens 1 dag starten met een halve dag prestaties en kunnen geleidelijk opbouwen per halve of volledige dag. Dit systeem is zo opgezet vanuit de veronderstelling dat medewerkers vakantie kunnen opnemen volgens hun deeltijdse tewerkstellingsbreuk. Nu blijkt dat zij hetzelfde aantal dagen vakantieverlof hebben als een voltijdse medewerker moet dit bijgestuurd worden.

Om een voorbeeld te geven: een medewerker die start met een halve dag prestaties en recht heeft op 35 dagen vakantieverlof, kan 70 dagen afwezig zijn, terwijl die, mocht die een volledig jaar slechts een halve dag per week werken, slechts 24 dagen moet werken op een jaar. Als die medewerker recht heeft op 35 vakantiedagen, is die meer dan een jaar afwezig. Dit is niet houdbaar voor de dienstorganisatie en biedt ook de medewerker niet de kans om progressief het werk te hervatten en de prestaties geleidelijk op te bouwen. Er dient m.a.w. een nieuw evenwicht gezocht te worden tussen flexibiliteit voor de medewerker en dienstorganisatie.

Wat de wijzigingen aan het stelsel *concreet* zullen inhouden, maakt het voorwerp uit van vakbondsoverleg, dat in het najaar zal plaatsvinden.
