



Vergadering van 10 december 2019

2019_GRMW_01106 Rechtspositieregeling Ouderenzorg - Progressieve werkhervatting - Wijziging

Bevoegd: Bram Van Braeckevelt

Betrokken: Rudy Coddens

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186, § 2, 3°;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 84, § 1.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, Boek 1 Algemene beginselen, Titel 4 Maatregelen i.v.m. het gezondheidstoezicht op de werknemers, Art. I.4-79;
- Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- 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;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en latere wijzigingen.

Motivering

Op 1 januari 2017 is het stelsel van progressieve werkhervatting ingevoerd. Progressieve werkhervatting geeft arbeidsongeschikte medewerkers de kans om hun prestaties geleidelijk op te bouwen en zo te evolueren naar een volledige werkhervatting. De drempel naar werkhervatting wordt verlaagd, wat in het voordeel is van de medewerker (kan op de werkplek re-integreren) en van de organisatie (minder afwezigheid wegens ziekte).

Sinds 1 januari 2018 wordt bij medewerkers die gebruik maken van dit stelsel het vakantieverlof herberekend volgens de effectieve prestaties. Op 18 juli 2019 heeft de waarnemend gouverneur beslist dat deze werkwijze niet correct is. Gelet op de impact van deze beslissing op de afwezigheid van de medewerkers is het nodig om het stelsel van progressieve werkhervatting bij te sturen.

Deze wijzigingen moeten ook overgenomen worden voor de medewerkers die vallen onder het toepassingsgebied van de rechtspositieregeling ouderenzorg.

De wijzigingen aan de rechtspositieregelingen worden overlegd met de vakbonden.

Minimum prestaties bij progressieve werkhervatting

Medewerkers kunnen nu progressief het werk hervatten vanaf een halve dag in de week. Bij de invoering van deze regeling werd rekening gehouden met het feit dat medewerkers maar recht hebben op vakantieverlof volgens hun effectieve prestaties. Nu blijkt dat dit niet zo is, moet deze grens opgetrokken worden om de aanwezigheid van medewerkers te verhogen en ze ook de kans te geven om effectief te wennen aan een normaal werkregime.

Er wordt met ingang van 1 januari 2020 een minimum voorzien van minstens 2,5 dagen werken in de week. Opbouwen kan per halve of volledige dag. De arbeidsarts beslist over het concreet opbouwschema per medewerker.

Maximumtermijn voor progressieve werkhervatting

De maximumtermijn voor progressieve werkhervatting bedraagt nu 1 jaar uitzonderlijk verlengbaar met 1 jaar. De uitzondering op de maximumtermijn van 1 jaar wordt niet langer voorzien. Hiermee wordt een vlottere re-integratie beoogd. Enkel medewerkers met een erkende arbeidsbeperking kunnen nog langer dan 1 jaar deeltijds werken door ziekte.

Vakantieverlof

Naar aanleiding van de beslissing van de waarnemend gouverneur van 18 juli 2019 wordt artikel 245 m.b.t. de herberekening van het vakantieverlof opgeheven.

Adviezen

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:
managementteam - gunstig advies

Voorstel

Legt aan de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:

Artikel 1:

Wijzig de Rechtspositieregeling Ouderenzorg met ingang van 1 januari 2020 als volgt:

* In artikel 244 wordt § 1 gewijzigd als volgt: "Een medewerker (m/v/x) die zijn functie weer opneemt met deeltijdse prestaties na ziekte moet voorafgaandelijk toestemming vragen aan de

dienstchef en advies vragen aan de arbeidsarts. Als toestemming wordt verleend, dan moet de medewerker (m/v/x) minstens 2,5 dagen werken in de week.

Progressieve werkhervatting kan voor een periode van maximum één jaar. De arbeidsarts kan de deeltijdse prestaties langer toestaan voor medewerkers (m/v/x) met een erkende arbeidsbeperking, die een attest van de bevoegde Vlaamse of federale overheidsinstelling kunnen voorleggen."

* Artikel 245 wordt opgeheven.