



2022_CBS_07147 Kader voor medewerkers die omwille van de geldende coronamaatregelen tewerkstellingsproblemen ondervinden - periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022 - Goedkeuring

Beslissing: Goedgekeurd in besloten vergadering van 30 juni 2022

Zijn aanwezig bij de beslissing van dit punt:

de heer Mathias De Clercq, burgemeester-voorzitter
de heer Filip Watteeuw, schepenen; mevrouw Tine Heyse, schepenen; mevrouw Astrid De Bruycker, schepenen; de heer Sami Souguir, schepenen; de heer Bram Van Braeckvelt, schepenen; mevrouw Isabelle Heyndrickx, schepenen; mevrouw Hafsa El-Bazioui, schepenen; de heer Rudy Coddens, schepenen
mevrouw Mieke Hullebroeck, algemeen directeur; de heer Luc Kupers, adjunct-algemeendirecteur; de heer Danny Van Campenhout, adjunct-algemeendirecteur

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 56, § 1.

De beslissing wordt genomen op grond van:

Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 2.

Motivering

Het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau hebben sedert maart 2020 diverse beslissingen genomen met als doel een kader te creëren voor medewerkers die werken in activiteiten die noodgedwongen door coronamaatregelen moeten worden afgebouwd of die in quarantaine zitten of worden geplaatst en geen prestaties kunnen verrichten via telewerk of die als gevolg van de hogere richtlijnen een probleem hebben met de kinderopvang.

Deze diverse beslissingen waren nodig omwille van de steeds wijzigende toestand waarbij telkens nieuwe maatregelen en richtlijnen moesten worden voorzien of bestaande maatregelen moesten worden aangepast op grond van de wisselende hogere regelgeving.

De huidige maatregelen lopen tot 30 juni 2022, vanaf 1 juli 2022 gelden opnieuw de klassieke procedures voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid voor contractuele medewerkers via de RVA en kan er dus niet langer een beroep worden gedaan op de soepele procedure tijdelijke werkloosheid overmacht die vanaf maart 2020 van toepassing was.

Binnen de Stad en OCMW Gent liep het kader voor contractuele medewerkers steeds gelijk met de toepassing van deze tijdelijke werkloosheid, waardoor een aangepaste versie van deze maatregelen noodzakelijk is.

Afgebouwde activiteiten

Het wegvallen van de vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid overmacht, impliceert dat in geval van een eventuele sluiting of afbouw van diensten, werkgevers voortaan opnieuw enkel gebruik kunnen maken van de tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken en dus niet langer van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Aangezien deze vorm van tijdelijke werkloosheid enkel van toepassing is voor 'ondernemingen in moeilijkheden', kan dit niet langer toegepast worden onder de voorwaarden zoals opgenomen in de eerdere besluitvorming van het college (zoals laatst goedgekeurd op 30 september 2021 en verlengd op 16 december 2021), m.n. in geval van activiteiten die afgebouwd worden door coronamaatregelen.

Om die reden wordt dan ook voorgesteld om ook de daarmee samenhangende maatregel voor de statutaire medewerkers, waarvoor onder dezelfde voorwaarden dienstvrijstelling werd toegekend, niet langer te voorzien.

Indien de richtlijnen van de hogere overheden en de daarmee gerelateerde maatregelen van de RVA opnieuw zouden wijzigen, kan beslist worden om deze maatregel opnieuw te voorzien.

Quarantaine / opvang van een kind

In de meest recente besluitvorming van het college en het vast bureau werd eerder al beslist om voor de overige situaties louter de hogere regelgeving te volgen en dus niet langer in een bijpassing of volledige dienstvrijstelling te voorzien, meer bepaald:

- Contractuele medewerkers kunnen terugvallen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht enerzijds in de gevallen waarin het onmogelijk is voor hun kind om naar het kinderdagverblijf, de school, of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan en anderzijds indien ze in quarantaine zitten en er recht is op tijdelijke werkloosheid volgens de op dat ogenblik van toepassing zijnde richtlijnen van de RVA.
- Aan statutaire medewerkers wordt in dezelfde omstandigheden het verlof toegekend zoals voorzien in artikel 8 van het besluit van de Vlaamse regering van 12 maart 2021, meer bepaald een recht op verlof aan 80% van het bruto-salaris:
 1. als een minderjarig kind dat met hem/haar samenwoont ofwel niet naar zijn/haar kinderdagverblijf, ofwel niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken;
 2. als het een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, omdat dat centrum wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken;
 3. als het een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het personeelslid zich niet naar zijn werkplek kan begeven gedurende een bepaalde periode.

Dit zowel voor contractuele als statutaire personeelsleden telkens wanneer aan de volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- zij kunnen geen prestaties verrichten via telewerk (waarbij vooraf de haalbaarheid van de mogelijkheid tot telewerken moet worden onderzocht en besproken);
- hun inhaalrust is opgenomen of ingepland en goedgekeurd door de leidinggevende.

De RVA geeft aan voor contractuele medewerkers in deze situaties nog steeds tijdelijke werkloosheid wegens overmacht toe te kennen tot eind 2022, zij het dat de uitkering verlaagd wordt van 70% naar 65% van het gemiddeld loon en de afwezigheid opnieuw moet geattesteerd worden. Ook de bovenstaande regelgeving voor het verlof voor statutairen in deze situaties blijft behouden.

Voor de contractuele medewerkers van de Dienst Kinderopvang was het niet aangewezen om op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht terug te vallen, aangezien dit mogelijks de voorziene compensatiemaatregeling van de Vlaamse Overheid in het gedrang kon brengen. Voor deze medewerkers werd tot op heden in deze situatie eveneens de regeling voor statutaire medewerkers toegepast.

Om deze redenen wordt voorgesteld om in bovenstaande situaties en onder deze voorwaarden dezelfde maatregelen verder mogelijk te maken tot eind 2022.

Beslissing

Beslist het volgende:

Artikel 1:

Keurt goed dat contractuele medewerkers, met uitzondering van de contractuele medewerkers van de Dienst Kinderopvang, op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kunnen terugvallen:

- wanneer ze moeten instaan voor de opvang van een kind dat met hem samenwoont en dat niet naar het kinderdagverblijf, de school of een centrum voor opvang van personen met een handicap kan gaan omdat:
 - het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van personen met een handicap (gedeeltelijk of volledig) gesloten is door een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken;
 - het kind zelf in quarantaine of in isolatie moet om de verspreiding van het coronavirus te beperken.
- indien ze in quarantaine of isolatie zitten of worden geplaatst en er recht is op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht volgens de op dat ogenblik van toepassing zijnde geldende richtlijnen van de RVA.

Dit telkens wanneer aan de volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- zij kunnen geen prestaties verrichten via telewerk (waarbij vooraf de haalbaarheid van de mogelijkheid tot telewerken moet worden onderzocht en besproken);
- hun inhaalrust is opgenomen of ingepland en goedgekeurd door de leidinggevende.

Artikel 2:

Keurt goed dat aan statutaire medewerkers en de contractuele medewerkers van de Dienst Kinderopvang het verlof kan worden toegekend zoals voorzien in artikel 8 van het besluit van de Vlaamse regering van 12 maart 2021 houdende “maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies” en eventuele latere wijzigingen.

Dit telkens onder de voorwaarden en modaliteiten van dit voornoemd besluit van 12 maart 2021 en eventuele latere wijzigingen en wanneer aan de volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- zij kunnen geen prestaties verrichten via telewerk (waarbij vooraf de haalbaarheid van de mogelijkheid tot telewerken moet worden onderzocht en besproken);
- hun inhaalrust is opgenomen of ingepland en goedgekeurd door de leidinggevende.

Artikel 3:

Dit besluit heeft uitwerking vanaf 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022.

2022_CBS_07147 - Kader voor medewerkers die omwille van de geldende coronamaatregelen tewerkstellingsproblemen ondervinden - periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022