



2022_VB_00889 Vast bureau besluit nr 00844 van 8 september 2022 - Rechtspositieregeling Ouderenzorg - Privacy op de werkplek - Feedbackcultuur - Attest arbeidsongeschiktheid - Administratieve stand bepaalde verloven - Tijdelijke werkloosheid door overmacht - Redactionele wijzigingen - Wijziging

Beslissing: Goedgekeurd in besloten vergadering van 29 september 2022

Zijn aanwezig bij de beslissing van dit punt:

de heer Mathias De Clercq, burgemeester-voorzitter; mevrouw Sofie Bracke, schepen de heer Filip Watteeuw, schepen; mevrouw Astrid De Bruycker, schepen; de heer Sami Souguir, schepen; de heer Bram Van Braeckevelt, schepen; mevrouw Isabelle Heyndrickx, schepen; mevrouw Hafsa El-Bazioui, schepen; mevrouw Evita Willaert, schepen; de heer Rudy Coddens, schepen
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:

- 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;
- 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

Het vast bureau heeft op 8 september 2022 kennis genomen van een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Ouderenzorg en opdracht gegeven om de wijzigingen voor te leggen aan de vakbonden.

N.a.v. de vakbondsonderhandelingen op 20 september 2022 zijn wijzigingen nodig aan het vast bureau besluit nr. 00844 van 8 september 2022.

Wijziging aan het motiverend gedeelte van het vast bureau besluit nr. 00844 van 8 september 2022

Aan het vast bureau wordt gevraagd de motivering bij de voorgestelde wijziging aan de rechtspositieregeling rond privacy op de werkplek in het vast bureau besluit nr. 00844 van 8 september 2022 integraal te vervangen door onderstaande motivering:

Privacy op de werkplek

In het kader van de feedbackcultuur is het belangrijk om verwachtingen en doelstellingen op regelmatige basis in samenwerkingsgesprekken te bespreken. Zo weten medewerkers waar de verwachtingen liggen en hoe ze hieraan kunnen voldoen. De opvolging van de resultaten gebeurt dagdagelijks door de leidinggevende op de werkvloer en via samenwerkingsgesprekken. De leidinggevende geeft feedback aan de medewerker over de behaalde resultaten en doelstellingen.

Als de output/het behaalde resultaat niet beantwoordt aan de verwachtingen en afgesproken doelstellingen, dan plant de leidinggevende een samenwerkingsgesprek in met de medewerker. De leidinggevende geeft hierover feedback aan de medewerker en maakte nieuwe afspraken rond de concrete resultaten/deadlines die moeten behaald worden. Wanneer de prestaties ondermaats blijven en de resultaten niet beantwoorden aan de verwachtingen, kan de leidinggevende onder meer objectieve gegevens uit digitale werksystemen consulteren. Om dit te mogen doen moet de leidinggevende vooraf met de medewerker afspraken maken in een samenwerkingsgesprek. Tijdens dit gesprek moet de leidinggevende dan verder concretiseren welke gegevens uit welke systemen kunnen gecontroleerd worden, alvorens die gegevens gepersonaliseerd kunnen gebruikt worden.

De controle is beperkt tot digitale gegevens uit de eigen werksystemen. Dit houdt in dat de leidinggevende via deze bepaling geen inzage kan krijgen in het internetgebruik, de chatberichten of de mails van de medewerker. Dit laatste wordt geregeld in artikel 23 ter van het arbeidsreglement ouderenzorg. De Algemene Verordening Gegevensbescherming vereist dat medewerkers vooraf in kennis worden gesteld van het feit dat informatie uit werksystemen kan gehaald worden om het functioneren van de medewerker op te volgen. Dit principe wordt dan ook opgenomen in artikel 50 van de Rechtspositieregeling Ouderenzorg.

Aan het vast bureau wordt ook gevraagd de motivering bij de voorgestelde wijziging aan de rechtspositieregeling rond de vrijstelling van het indienen van een attest van arbeidsongeschiktheid in het kader van een re-integratietraject in het vast bureau besluit nr. 00844 van 8 september 2022 integraal te vervangen door onderstaande motivering:

Vrijstelling van het indienen van een attest van arbeidsongeschiktheid in het kader van een re-integratietraject

Medewerkers hoeven geen attest van arbeidsongeschiktheid meer in te dienen in het geval van een opgestart of lopend wettelijk re-integratietraject nadat de medewerker definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en zolang geen (her)tewerkstelling mogelijk is. De beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts is in zo'n geval voldoende om de arbeidsongeschiktheid te staven. Alle dagen waarvoor de statutaire medewerker op grond van artikel 234/7 van de Rechtspositieregeling Ouderenzorg vrijgesteld is van de verplichting om een attest van arbeidsongeschiktheid in te dienen, worden met ziektedagen gelijkgesteld.

Wanneer de contractuele medewerker tijdelijk arbeidsongeschikt is, wordt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst en heeft de medewerker in principe recht op gewaarborgd loon en vervolgens op ziekte-uitkeringen.

In een aantal situaties kan de contractuele medewerker volgens de instructies van de RVA evenwel uitkeringen ontvangen voor tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht veroorzaakt door medische redenen.

Wijzigingen aan het beschikkend gedeelte van het vast bureau besluit nr. 00844 van 8 september 2022

Aan het vast bureau wordt gevraagd om onderstaande wijzigingen te doen in het beschikkend gedeelte van het vast bureau besluit nr. 00844 van 8 september 2022:

In artikel 2 en artikel 4 moet de wijziging aan artikel 234/7 als volgt worden geformuleerd:

* In artikel 234/7 wordt een tweede alinea toegevoegd luidend als volgt: "Medewerkers (m/v/x) hoeven geen attest van arbeidsongeschiktheid meer in te dienen in het geval van een opgestart of lopend wettelijk re-integratietraject nadat de medewerker (m/v/x) definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en zolang geen (her)tewerkstelling mogelijk is. Alle dagen waarvoor de statutaire medewerker (m/v/x) op grond van deze bepaling vrijgesteld is van de verplichting om een attest van arbeidsongeschiktheid in te dienen, worden met ziektedagen gelijkgesteld. Contractuele medewerkers (m/v/x) hebben in principe recht op gewaarborgd loon en vervolgens op ziekte-uitkeringen.

In een aantal situaties kan de contractuele medewerker (m/v/x) volgens de instructies van de RVA evenwel uitkeringen ontvangen voor tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht veroorzaakt door medische redenen."

Beslissing

Beslist het volgende:

Artikel 1:

Wijzigt het vast bureau besluit nr. 00844 van 8 september 2022 betreffende de Rechtspositieregeling Ouderenzorg - Privacy op de werkplek - Feedbackcultuur - Attest arbeidsongeschiktheid - Administratieve stand bepaalde verloven - Tijdelijke werkloosheid door overmacht - Redactionele wijzigingen geagendeerd op de raad voor maatschappelijk welzijn van 24 oktober 2022, als volgt:

In het motiverend gedeelte moet het volgende worden gewijzigd:

- De wijziging i.v.m. privacy op de werkplek wordt aangepast als volgt:

Privacy op de werkplek

In het kader van de feedbackcultuur is het belangrijk om verwachtingen en doelstellingen op regelmatige basis in samenwerkingsgesprekken te bespreken. Zo weten medewerkers waar de verwachtingen liggen en hoe ze hieraan kunnen voldoen. De opvolging van de resultaten gebeurt dagdagelijks door de leidinggevende op de werkvloer en via samenwerkingsgesprekken. De leidinggevende geeft feedback aan de medewerker over de behaalde resultaten en doelstellingen. Als de output/het behaalde resultaat niet beantwoordt aan de verwachtingen en afgesproken doelstellingen, dan plant de leidinggevende een samenwerkingsgesprek in met de medewerker. De leidinggevende geeft hierover feedback aan de medewerker en maakte nieuwe afspraken rond de concrete resultaten/deadlines die moeten behaald worden. Wanneer de

prestaties ondermaats blijven en de resultaten niet beantwoorden aan de verwachtingen, kan de leidinggevende onder meer objectieve gegevens uit digitale werksystemen consulteren. Om dit te mogen doen moet de leidinggevende vooraf met de medewerker afspraken maken in een samenwerkingsgesprek. Tijdens dit gesprek moet de leidinggevende dan verder concretiseren welke gegevens uit welke systemen kunnen gecontroleerd worden, alvorens die gegevens gepersonaliseerd kunnen gebruikt worden. De controle is beperkt tot digitale gegevens uit de eigen werksystemen. Dit houdt in dat de leidinggevende via deze bepaling geen inzage kan krijgen in het internetgebruik, de chatberichten of de mails van de medewerker. Dit laatste wordt geregeld in artikel 23 ter van het arbeidsreglement ouderenzorg. De Algemene Verordening Gegevensbescherming vereist dat medewerkers vooraf in kennis worden gesteld van het feit dat informatie uit werksystemen kan gehaald worden om het functioneren van de medewerker op te volgen. Dit principe wordt dan ook opgenomen in artikel 50 van de Rechtspositieregeling Ouderenzorg.

- De motivering i.v.m. de vrijstelling van het indienen van een attest van arbeidsongeschiktheid in het kader van een re-integratietraject wordt integraal vervangen door onderstaande motivering:

Vrijstelling van het indienen van een attest van arbeidsongeschiktheid in het kader van een re-integratietraject

Medewerkers hoeven geen attest van arbeidsongeschiktheid meer in te dienen in het geval van een opgestart of lopend wettelijk re-integratietraject nadat de medewerker definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en zolang geen (her)tewerkstelling mogelijk is. De beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts is in zo'n geval voldoende om de arbeidsongeschiktheid te staven. Alle dagen waarvoor de statutaire medewerker op grond van artikel 234/7 van de Rechtspositieregeling Ouderenzorg vrijgesteld is van de verplichting om een attest van arbeidsongeschiktheid in te dienen, worden met ziektedagen gelijkgesteld.

Wanneer de contractuele medewerker tijdelijk arbeidsongeschikt is, wordt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst en heeft de medewerker in principe recht op gewaarborgd loon en vervolgens op ziekte-uitkeringen.

In een aantal situaties kan de contractuele medewerker volgens de instructies van de RVA evenwel uitkeringen ontvangen voor tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht veroorzaakt door medische redenen.

In het **beschikkend gedeelte** moet het volgende worden gewijzigd:

In artikel 2 en artikel 4 moet de wijziging aan artikel 234/7 als volgt worden geherformuleerd:

* In artikel 234/7 wordt een tweede alinea toegevoegd luidend als volgt: "Medewerkers (m/v/x) hoeven geen attest van arbeidsongeschiktheid meer in te dienen in het geval van een opgestart of lopend wettelijk re-integratietraject nadat de medewerker (m/v/x) definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en zolang geen (her)tewerkstelling mogelijk is. Alle dagen waarvoor de statutaire medewerker (m/v/x) op grond van deze bepaling vrijgesteld is van de verplichting om een attest van arbeidsongeschiktheid in te dienen, worden met ziektedagen gelijkgesteld. Contractuele medewerkers (m/v/x) hebben in principe recht op gewaarborgd loon en vervolgens op ziekte-uitkeringen.

In een aantal situaties kan de contractuele medewerker (m/v/x) volgens de instructies van de RVA evenwel uitkeringen ontvangen voor tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht veroorzaakt door medische redenen."

Artikel 2:

Geeft opdracht om de gewijzigde versie van het vast bureau besluit te agenderen voor de commissie en de raad voor maatschappelijk welzijn.

2022_VB_00889 - Vast bureau besluit nr 00844 van 8 september 2022 - Rechtspositieregeling
Ouderenzorg - Privacy op de werkplek - Feedbackcultuur - Attest arbeidsongeschiktheid -
Administratieve stand bepaalde verloven - Tijdelijke werkloosheid door overmacht -
Redactionele wijzigingen