



Vergadering van 18 oktober 2022

**2022\_RMW\_00096 Rechtspositieregeling Ouderenzorg - Privacy op de werkplek - Feedbackcultuur - Attest arbeidsongeschiktheid - Administratieve stand bepaalde verloven - Tijdelijke werkloosheid door overmacht - Redactionele wijzigingen - Wijziging**

**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**

Omwille van beleidsbeslissingen worden een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent voorgesteld. De wijzigingen die aangebracht worden aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent moeten ook overgenomen worden voor de medewerkers die vallen onder het toepassingsgebied van de Rechtspositieregeling Ouderenzorg.

De wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Ouderenzorg worden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakbonden en ter goedkeuring voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

### ***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.

### ***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.

### ***Feedbackcultuur mandaathouders***

Indien de medewerker leiding geeft, maakt de feedback van de directe medewerkers over het leidinggeven om de 2 jaar verplicht deel uit van het samenwerkingsgesprek dat gevoerd wordt tussen de leidinggevende en diens leidinggevende. Voor de mandaathouders gebeurt dit echter in het midden en op het einde van de mandaatperiode. De rechtspositieregeling wordt geconformeerd aan de gangbare praktijk.

### ***Administratieve stand nieuwe verlopen en de gevolgen op schaalanciënniteit***

In zitting van 22 november 2021 hebben de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn enkele wijzigingen goedgekeurd aan het opvangverlof, adoptieverlof, het

pleegouderverlof en het pleegzorgverlof. De administratieve stand van deze verloven is nog niet vastgelegd in de rechtspositieregeling. Al deze verloven worden voor de volledige periode gelijkgesteld met dienstactiviteit. De bezoldiging wordt geregeld in de betreffende artikels uit de rechtspositieregeling.

Voor statutaire medewerkers tellen deze verloven automatisch mee voor de opbouw van schaalanciënniteit, omdat er recht is op een salaris. Voor contractuele medewerkers tellen deze verloven in principe niet mee voor de opbouw van schaalanciënniteit, omdat er een uitkering wordt uitbetaald en geen salaris. Om deze ongelijkheid weg te werken, wordt in de rechtspositieregeling voorzien dat het opnemen van adoptie-, pleegouder- en pleegzorgverlof meetelt voor de opbouw van schaalanciënniteit. Om alle ouders op dezelfde manier te behandelen, wordt dit ook zo voor het geboorteverlof voorzien.

### ***Tijdelijke werkloosheid door overmacht***

De periodes van tijdelijke werkloosheid door het coronavirus werden door de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn gelijkgesteld met effectieve prestaties meerekenbaar voor de toekenning van de eindejaarstoelage, de geldelijke anciënniteit en de administratieve anciënniteiten (schaal-, dienst-, niveau- en graadanciënniteit). Ondertussen is de tijdelijke werkloosheid door het coronavirus vervangen door tijdelijke werkloosheid door overmacht.

### ***Tijdsonafhankelijk werken***

In het kader van tijdsonafhankelijk werken wordt artikel 306 van de Rechtspositieregeling Ouderenzorg opgeheven. Dit artikel bepaalt dat medewerkers de werkplek tijdens de diensturen enkel kunnen verlaten indien ze uitdrukkelijk toestemming van een leidinggevende hebben gekregen. Dit past niet binnen de filosofie van tijdsonafhankelijk werken, omdat medewerkers niet langer verplicht moeten aanwezig zijn tijdens de stamtijden.

### ***Redactionele wijzigingen***

- Artikel 309, § 1 RPR Ouderenzorg wordt afgestemd op het ICT-afsprakenkader en de deontologische code m.b.t. het toegelaten gebruik van ICT-materiaal.
- In artikel 106 wordt in het eerste lid punt 5° opgeheven omdat dit punt ook al wordt geregeld in artikel 39, 2<sup>e</sup> alinea RPR Ouderenzorg.
- Er worden verder ook nog enkele redactionele wijzigingen gedaan naar aanleiding van de invoering van de nieuwe flexibele uurregelingen. Deze wijzigingen hebben te maken met het feit dat de huidige terminologie in de Rechtspositieregeling Ouderenzorg nog niet is afgestemd op deze nieuwe uurregelingen.

### **Adviezen**

**Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:**

managementteam - gunstig advies

vakbonden ACV OD en ACOD - gunstig advies

vakbond VSOA - gunstig advies

## **Voorstel**

### **Legt aan de raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:**

#### **Artikel 1:**

Wijzigt de Rechtspositieregeling Ouderenzorg met ingang van 1 september 2022 als volgt:

\* In artikel 201 wordt de eerste alinea gewijzigd als volgt: "Elke medewerker (m/v/x), met uitzondering van de jobstudenten en de medewerkers (m/v/x) tewerkgesteld binnen het stelsel van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, heeft recht op maaltijdcheques."

\* In artikel 208/1 wordt § 1 gewijzigd als volgt: "Alle medewerkers (m/v/x) met uitzondering van de jobstudenten, de medewerkers (m/v/x) tewerkgesteld binnen het stelsel van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, medewerkers (m/v/x) tewerkgesteld met een overeenkomst alternerende opleiding, met een individuele beroepsinlevingsovereenkomst, met een beroepsinlevingsstage-overeenkomst en brugjongeren hebben recht op ecocheques."

#### **Artikel 2:**

Wijzigt de Rechtspositieregeling Ouderenzorg met ingang van 1 november 2022 als volgt:

\* In artikel 44 wordt in de eerste zin van de 4<sup>e</sup> alinea het woord "arbeidsduurregeling" vervangen door "arbeidstijdregeling".

\* In artikel 50 wordt de tweede alinea gewijzigd als volgt: "In dit samenwerkingsgesprek komen de thema's aan bod die de samenwerking en het functioneren van de medewerker (m/v/x) ondersteunen. Tijdens het samenwerkingsgesprek kan de leidinggevende gebruik maken van gegevens afkomstig uit digitale werksystemen om het functioneren op te volgen, op voorwaarde dat dit op voorhand met de medewerker (m/v/x) werd besproken en geregistreerd in een eerder samenwerkingsgesprek. Uit dit gesprek moet ook blijken welke gegevens uit welke systemen met de medewerker (m/v/x) kunnen besproken worden, alvorens die gegevens kunnen gebruikt worden. Het samenwerkingsgesprek is een persoonlijk en vertrouwelijk gesprek."

\* In artikel 51 wordt de eerste alinea gewijzigd als volgt: "Indien de medewerker (m/v/x) leiding geeft, maakt de feedback van de directe medewerkers (m/v/x) over het leidinggeven om de 2 jaar verplicht deel uit van het samenwerkingsgesprek dat gevoerd wordt tussen de leidinggevende en diens leidinggevende. Voor de mandaathouders is dit niet om de 2 jaar verplicht, maar wel telkens in het midden en op het einde van de mandaatperiode."

\* In artikel 87 wordt de tweede alinea gewijzigd als volgt: "Enkel de diensten die recht geven op een salaris geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit. Met uitzondering van tijdelijke werkloosheid door overmacht, het zwangerschapsverlof, de bevallingsrust, het opvangverlof, het pleegouderverlof, het pleegzorgverlof en het geboorteverlof voor de contractuele medewerkers (m/v/x), de thematische verloven en het zorgkrediet in totaal tot beloop van maximum één jaar, komen de periodes van onbezoldigde volledige afwezigheid of beschikbaarheid niet in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit."

\* In artikel 106 wordt in de eerste alinea punt 5<sup>o</sup> opgeheven.

\* Artikel 151 wordt gewijzigd als volgt: "Voor de toepassing van artikel 150 moet worden verstaan onder: werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij

ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris alsook de periodes van tijdelijke werkloosheid door overmacht."

\* In artikel 173 wordt de laatste alinea gewijzigd als volgt: "De periodes waarin de medewerker (m/v/x) tijdens de referentieperiode als titularis van een functie met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof, als vermeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, was, of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, of tijdelijk werkloos was door overmacht worden gelijkgesteld met periodes waarvoor de medewerker (m/v/x) het salaris volledig heeft ontvangen."

\* In artikel 179 wordt in § 2 de eerste alinea gewijzigd als volgt: "Als door omstandigheden buiten de wil van de medewerker (m/v/x) over een periode van 4 maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan het gewone aantal te presteren uren op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt aan de medewerker (m/v/x) bovenop het uursalaris extra inhaalrust toegekend."

\* In artikel 179 wordt § 3 gewijzigd als volgt: "Aan de medewerker (m/v/x) van niveau A wordt voor elk overuur een uursalaris uitbetaald als, buiten de wil van de betrokken medewerker (m/v/x) om over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan het gewone aantal te presteren uren op weekbasis bij deeltijdse prestaties."

\* In artikel 221 wordt de tweede alinea gewijzigd als volgt: "Elke periode met recht op salaris, een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, een uitkering in het kader van tijdelijke werkloosheid door overmacht of een wachtgeld geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met het prestatierégime."

\* In artikel 231 wordt in § 2 de eerste alinea gewijzigd als volgt: "Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met bezoldigde dienstactiviteit. Tijdens het opvangverlof behoudt de statutaire medewerker (m/v/x) het recht op zijn/haar gebruikelijke salaris."

\* In artikel 232 wordt de laatste alinea gewijzigd als volgt: "Het pleegzorgverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. De statutaire medewerker (m/v/x) heeft bij de opname van de dagen pleegzorgverlof recht op 82% van het brutosalaris."

\* In artikel 232 bis wordt in § 2 de laatste alinea gewijzigd als volgt: "Het pleegouderverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft de medewerker (m/v/x) recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutaire medewerker (m/v/x) recht op 82% van het brutosalaris."

\* 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."

\* In artikel 236, § 1 wordt in de 2<sup>e</sup> alinea de laatste zin gewijzigd als volgt: "Voor deeltijds werkende statutaire medewerkers (m/v/x) gebeurt de toekenning van de ziektekredietdagen pro rata de prestatiebreuk."

\* In artikel 236, § 2 wordt in de 2<sup>e</sup> alinea de eerste zin gewijzigd als volgt: "Gedurende de periodes van deeltijdse arbeid geldt voor de aanrekening van de ziekteperioden het totaal aantal normaal te werken dagen, eventueel omgezet in uren volgens het normaal voorziene uurrooster."

\* In artikel 272 wordt in de laatste zin het woord "arbeidsduurregeling" vervangen door "arbeidstijdregeling".

\* Artikel 306 wordt opgeheven.

\* In artikel 309 wordt § 1 gewijzigd als volgt: "De medewerkers (m/v/x) dienen de communicatie- of informaticamiddelen (bv. smartphone, laptop, etc.) op een dusdanige wijze te gebruiken dat zij de kwaliteit van het werk bevorderen en het imago van het bestuur niet schaden.

Het gebruik van laptops is voorbehouden voor professionele doeleinden.

De medewerker (m/v/x) zorgt ervoor dat hij/zij tijdens de werkuren steeds telefonisch bereikbaar is. Privégesprekken en digitale berichten met mobiele of vaste telefoons tijdens de werkuren zijn verboden."

\* In Bijlage 1: Begrippen en definities wordt het begrip "2<sup>o</sup> arbeidsduurregeling" met de overeenkomstige definitie geschrapt en vervangen door het begrip "2<sup>o</sup> arbeidstijdregeling" met de volgende definitie: "de glijdende, variabele, vaste of flexibele uurregeling overeenkomstig het arbeidsreglement en het overeengekomen uurrooster waarin de medewerker (m/v/x) werkt".

\* In Bijlage 1: Begrippen en definities wordt bij het begrip "31<sup>o</sup> inhaalrust" het woord "arbeidsduurregeling" vervangen door "arbeidstijdregeling".

\* In Bijlage 1: Begrippen en definities wordt bij het begrip "44<sup>o</sup> rusttijd" het woord "arbeidsduurregeling" vervangen door "arbeidstijdregeling".

\* In Bijlage 1: Begrippen en Definities wordt de definitie "66<sup>o</sup> werkelijke diensten" gewijzigd als volgt: "66<sup>o</sup> werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris alsook de periodes van tijdelijke werkloosheid door overmacht"