De nieuwe ontslagregeling van de medewerkers bij de Vlaamse lokale besturen

Nota MDL 2411, Marijke De Lange, 22.03.2025 (voorlopige zaken staan in het geel gemarkeerd)

Inhoud

[1. De nieuwe ontslagregeling van de statutaire medewerkers bij de Vlaamse lokale besturen 3](#_Toc191474065)

[1.1. De nieuwe ontslagregeling houdt drie zaken in: 3](#_Toc191474066)

[Arbeidsovereenkomstenwet in principe van toepassing op ontslag statutaire medewerker 3](#_Toc191474067)

[De arbeidsgerechten en niet de Raad van State zijn bevoegd bij betwistingen over het ontslag 4](#_Toc191474068)

[Geen ontslag om tuchtreden of afzetting meer, maar disciplinair ontslag, al dan niet om dringende redenen 4](#_Toc191474069)

[1.2. Enkele resterende verschillen in ontslagtoepassing voor statutaire en contractuele medewerkers 5](#_Toc191474070)

[Ontslagartikelen Arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing bij ontslag statutaire medewerkers 5](#_Toc191474071)

[Ontslagartikelen voor contractanten uit *andere* wetgeving gelden niet bij ontslag statutaire medewerkers 5](#_Toc191474072)

[Ambtshalve ontslag niet zomaar van toepassing op contractanten 6](#_Toc191474073)

[Nieuwe ontslagregeling geldt niet voor de rechtstreeks betoelaagde medewerkers in het gemeentelijk onderwijs 7](#_Toc191474074)

[1.3. Inwerkingtreding en lopende evaluatie- en tuchtprocedures 7](#_Toc191474075)

[Lopende tuchtprocedures 8](#_Toc191474076)

[Lopende evaluatieprocedures 8](#_Toc191474077)

[1.4. Nieuwe ontslagregels gelden, ook zonder wijziging lokale rechtspositieregeling 9](#_Toc191474078)

[1.5. Bijzondere regeling voor de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden 9](#_Toc191474079)

[1.6. Vrijwillige ontslagbeperking mogelijk 10](#_Toc191474080)

[1.7. Dadingen 10](#_Toc191474081)

[2. Algemene aandachtspunten bij verbreking arbeidsrelatie met een statutaire of contractuele medewerker bij lokale besturen 10](#_Toc191474082)

[Voorafgaandelijk: 10](#_Toc191474083)

[2.1. Schriftelijk ontslag 10](#_Toc191474084)

[2.2. Hoorplicht 10](#_Toc191474085)

[2.3. Motiveringsverplichting 11](#_Toc191474086)

[Materiële en formele motiveringsverplichting 11](#_Toc191474087)

[Concrete verplichting 12](#_Toc191474088)

[Kennelijk onredelijk ontslag 13](#_Toc191474089)

[2.4. Andere wettelijke verplichtingen 13](#_Toc191474090)

[2.5. Andere algemene beginselen van behoorlijk bestuur 13](#_Toc191474091)

[2.6. Welke beroepsmogelijkheden moet het bestuur vermelden bij het ontslag van een contractuele of statutaire medewerker? 14](#_Toc191474092)

[2.7. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen storten aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) voor sociale bescherming statutaire medewerker 14](#_Toc191474093)

[3. De opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding 15](#_Toc191474094)

[3.1. Ingang opzeggingstermijn 15](#_Toc191474095)

[3.2. Zaterdagen zijn werkdagen 15](#_Toc191474096)

[3.3. Tijdens de opzeggingstermijn 15](#_Toc191474097)

[Vrijstelling arbeidsprestaties statutaire of contractuele medewerker 15](#_Toc191474098)

[Transitietraject statutaire of contractuele medewerker 15](#_Toc191474099)

[Bevorderen van de inzetbaarheid van de ontslagen statutaire of contractuele medewerker 15](#_Toc191474100)

[Outplacement statutaire of contractuele medewerker 16](#_Toc191474101)

[Sollicitatieverlof statutaire of contractuele medewerker 16](#_Toc191474102)

[3.4. Schorsing opzeggingstermijn statutaire of contractuele medewerker 16](#_Toc191474103)

[3.5. Schorsing opzeggingstermijn contractant, niet van statutair 17](#_Toc191474104)

[3.6. Opzeggingsvergoeding 18](#_Toc191474105)

[4. Bijzondere ontslagbescherming statutaire of contractuele medewerker 18](#_Toc191474106)

[5. Specifieke aandachtspunten bij verbreking arbeidsrelatie met statutaire of contractuele medewerker 18](#_Toc191474107)

[5.1. Ontslag statutaire of contractuele medewerker wegens beroepsongeschiktheid door ontoereikend functioneren na negatieve evaluatie 18](#_Toc191474108)

[5.2. Ontslag statutaire of contractuele medewerker wegens dringende redenen 19](#_Toc191474109)

[5.3. Ontslag statutaire of contractuele medewerker wegens medische redenen 19](#_Toc191474110)

[5.4. Ontslag wegens de noodwendigheden van de openbare dienst 20](#_Toc191474111)

[5.5. Specifieke situatie: ontslag statutaire of contractuele medewerker wegens afschaffing functie bij een reorganisatie 21](#_Toc191474112)

[Oplossingen na de afschaffing van de functie bij een reorganisatie 21](#_Toc191474113)

[Na te komen verplichtingen bij opheffing functie 21](#_Toc191474114)

[5.6. Ontslag statutaire of contractuele medewerker omwille van pensionering 22](#_Toc191474115)

[Ontslag statutaire of contractuele medewerker bij vervroegd pensioen 22](#_Toc191474116)

[Ontslag statutaire of contractuele medewerker bij bereiken wettelijke pensioenleeftijd 22](#_Toc191474117)

[Ontslag statutaire medewerker omwille van tijdelijk voortijdig pensioen om medische redenen 23](#_Toc191474118)

[5.7. Vrijwillig ontslag statutaire of contractuele medewerker 23](#_Toc191474119)

[6. Bestuurlijk toezicht: gevolgen van vernietiging ontslagbeslissing van een statutaire of contractuele medewerker 23](#_Toc191474120)

[7. Bevoegde rechtbank bij betwisting 24](#_Toc191474121)

[7.1. Ontslag statutaire of contractuele medewerker 24](#_Toc191474122)

[7.2. Ontslag statutaire medewerker in een intergemeentelijk samenwerkingsverband 24](#_Toc191474123)

[7.3. Ambtshalve beëindiging van de hoedanigheid van statutaire medewerker 24](#_Toc191474124)

[7.4. Soms schadevergoeding aan een statutaire medewerker 24](#_Toc191474125)

[8. Gevolgen van het ontslag: socialezekerheidsbescherming statutaire medewerker 25](#_Toc191474126)

[8.1. Werkloosheid en arbeidsongeschiktheid 25](#_Toc191474127)

[8.2. Pensioen 25](#_Toc191474128)

[(nog geen) Valorisatie opzeggingsvergoeding voor pensioen statutaire medewerker 25](#_Toc191474129)

[Verlies ambtenarenpensioen na ontslag om dringende reden statutaire medewerker als de feiten te kwalificeren zijn als een misdaad 25](#_Toc191474130)

[9. Hoe statutaire of contractuele medewerkers in “kwetsbare” overheidsfuncties ondersteunen? 26](#_Toc191474131)

1. De nieuwe ontslagregeling van de statutaire medewerkers bij de Vlaamse lokale besturen

Vanaf 1 oktober 2023 treedt de nieuwe ontslagregeling van het statutair aangestelde lokaleoverheidspersoneel in werking. We bespreken de gevolgen en vergelijken met het contractueel aangesteld personeel.

De Vlaamse regering keurde op 12 januari 2024 een uitvoeringsbesluit bij dat decreet goed.[[1]](#footnote-2)

* 1. De nieuwe ontslagregeling houdt drie zaken in: [[2]](#footnote-3)

Arbeidsovereenkomstenwet in principe van toepassing op ontslag statutaire medewerker

Bij de beëindiging van arbeidsrelatie met de statutaire medewerker gelden voortaan de regels over het einde van de overeenkomst opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De beëindiging van de arbeidsrelatie met de statutaire medewerker mag niet kennelijk onredelijk zijn: de redenen houden verband met het gedrag of de geschiktheid van de medewerker of met de noodwendigheden van het bestuur. En bovendien moet het bestuur zich afvragen of een normaal en redelijk handelend bestuur ook tot beëindiging van de statutaire arbeidsrelatie was overgegaan.

Ook de verjaringsregels uit artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 1978 gelden bij de beëindiging van de arbeidsrelatie met de statutaire medewerker.[[3]](#footnote-4)

De arbeidsgerechten en niet de Raad van State zijn bevoegd bij betwistingen over het ontslag[[4]](#footnote-5)

De arbeidsgerechten zijn bevoegd bij betwistingen over ontslag. Zie punt 7: Bevoegde rechtbank bij betwisting.

Geen ontslag om tuchtreden of afzetting meer, maar disciplinair ontslag, al dan niet om dringende redenen

De tuchtstraffen ‘ontslag’ en ‘afzetting’ werden uit het Decreet Lokaal Bestuur geschrapt.[[5]](#footnote-6) Daarbij gelden geen overgangsbepalingen: zie punt 5.2 over het ontslag om dringende redenen.

Voor de goede orde: een balorige statutaire medewerker kan nog altijd een tuchtsanctie krijgen: een blaam, een inhouding van het salaris of een schorsing met inhouding van het salaris.

Bij een eventueel ontslag om dringende reden als zwaarste disciplinaire sanctie moet een bestuur voortaan snel handelen en een eventueel ontslag geven binnen drie werkdagen na de vaststelling of kennisname van de feiten: zie punt 5.2 over het ontslag om dringende redenen.

Maar voor de minder zware disciplinaire sancties van blaam, inhouding salaris al dan niet met schorsing van de statutaire medewerker, moet het bestuur de omslachtigere tuchtprocedure volgen: eerst moet de tuchtoverheid uitzoeken of de aangehaalde feiten tuchtfeiten zijn (tuchtonderzoek) en vervolgens moet ze de tuchtsanctie bepalen (tuchtvordering).

Preventieve schorsing statutaire medewerker wellicht enkel nog bij opsporingsonderzoek of strafrechtelijke vervolging

Het bestuur kan een medewerker om disciplinaire redenen preventief schorsen als er een tuchtrechtelijke procedure, een opsporingsonderzoek of strafvervolging werd opgestart.[[6]](#footnote-7)

In de praktijk kan een bestuur wellicht enkel preventief schorsen bij een lopend opsporingsonderzoek of strafrechtelijke vervolging, want bij vermeende zware feiten waarbij een ontslag aangewezen is, kan het bestuur geen *tuchtprocedure* meer opstarten. Zie het gewijzigd artikel 200 Decreet Lokaal Bestuur. Bij lichtere feiten kan het bestuur een tuchtprocedure opstarten, maar dan is het vaak niet nodig om de betrokkene preventief van het werk te verwijderen.

* 1. Enkele resterende verschillen in ontslagtoepassing voor statutaire en contractuele medewerkers

De Vlaamse overheid heeft de ontslagregeling van de statutaire medewerker afgestemd op de contractuele regeling. Het is geen gelijkstelling: *enkel* de ontslagregeling in de Arbeidsovereenkomstenwet is *grotendeels* van toepassing op het statutair aangesteld personeel. Dat levert enkele opmerkelijke zaken op:

Ontslagartikelen Arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing bij ontslag statutaire medewerkers

Volgende artikelen uit de Arbeidsovereenkomstenwet zijn van toepassing op het ontslag van contractanten, maar, volgens artikel 194/1 eerste lid Decreet Lokaal Bestuur, *niet* bij de beëindiging van de arbeidsrelatie met de *statutaire* medewerker:

* Artikel 33: over het overlijden van de werkgever.
* Artikel 37, §1, vijfde lid: over ondernemingen in het paritair comité van de binnenscheepvaart.
* Artikel 37, §2 tot en met §4: specifieke beëindigingsmogelijkheden voor medewerkers in tewerkstellingsprojecten of in specifieke RSZ-statuten, zoals monitoren, speelpleinwerkers, animatoren, sportkampbegeleiders, of medewerkers in sporadische socio-culturele of sportactiviteiten.
* Vele lokale besturen hebben die medewerkers in dienst, maar zelden of nooit op statutaire basis. Als ze statutair aangesteld zijn, mag het bestuur de statutaire arbeidsrelatie beëindigen met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, zonder dat specifieke, afwijkende regelingen van toepassing zijn.
* Artikel 37/3: over afwijkmogelijkheden bij cao.
* In de publieke sector kunnen geen collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten worden.
* Artikel 37/5: verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen bij wedertewerkstellingsprogramma’s.
* Medewerkers in wedertewerkstellingsprogramma’s bij lokale besturen worden nooit op statutaire basis aangesteld.
* Artikel 37/7: o.m. opzegging uitgaande van werkgever loopt niet tijdens schorsing arbeidsovereenkomst wegens slecht weer of economische oorzaak.
* Artikel 37/11: verkorte opzeggingstermijn met oog op swt (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) als bedrijf zich in moeilijkheden bevindt.
* Het stelsel “swt” is enkel in de private sector van toepassing.
* Artikel 38: o.m. opzegging uitgaande van de werkgever loopt niet tijdens schorsing arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie, bevallingsverlof, evt. aangepast werk bij zwangerschap of borstvoeding, geboorteverlof, verlof om dwingende reden en onbezoldigd zorgverlof of adoptieverlof.
* In het Ontslagbesluit staan vaak gelijkaardige situaties die de opzeggingstermijn van de statutaire medewerkers schorsen: zie punt 3.4 en 3.5.
* Artikel 39bis: betaling opzeggingsvergoeding in maanden bij onderneming in moeilijkheden.

Ontslagartikelen voor contractanten uit *andere* wetgeving gelden niet bij ontslag statutaire medewerkers

Het Decreet Lokaal Bestuur maakt enkel de Arbeidsovereenkomstenwet (grotendeels) van toepassing op het ontslag van een statutaire medewerker. Andere wetgeving bij het ontslag van het contractueel aangesteld personeel, geldt niet op het ontslag van *statutair* personeel.

Enkele voorbeelden:

* Schorsing opzeggingstermijnen: bijv. loopbaanonderbreking. Zie punt 3.4 en 3.5.
* Berekening opzeggingstermijn: geen opsplitsing prestaties statutaire medewerker in dienst vóór 2014

Bij beëindiging van de arbeidsrelatie met de statutaire medewerker gelden *niet* de opzegtermijnen bij ontslag van een contractueel aangestelde medewerker maar *enkel* die in artikel 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet:

Voor **contractanten** in dienst vòòr 2014 moeten besturen de te berekenen opzeggingstermijn opsplitsen.[[7]](#footnote-8)

Voor **statutaire medewerkers** staan de opzegtermijnen in artikel 37, 37/1 en 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet,[[8]](#footnote-9) zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Maar de opzegtermijn hangt af van de anciënniteit:[[9]](#footnote-10) die begint vanaf de aanstelling of indiensttreding bij het bestuur, als statutair of als contractant

Tip

De toepasselijke opzeggingstermijnen bij het ontslag van een statutaire medewerker vind je in het goede overzicht van de FOD Werk:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/einde-van-de-arbeidsovereenkomst-10>.

Ambtshalve ontslag niet zomaar van toepassing op contractanten

Enkele situaties die aanleiding geven tot de ambtshalve definitieve ambtsneerlegging van de statutaire medewerkers, zijn **niet zomaar** van toepassing op het ontslag van de contractuele medewerker:

Ambtshalve eindigt de hoedanigheid van een statutaire medewerker als:[[10]](#footnote-11)

* de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een beroep tot nietigverklaring is ingesteld, tijdens de procedure,
* de statutaire medewerker niet meer voldoet aan de voorwaarden van nationaliteit, de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of medische ongeschikt werd verklaard voor de functie,[[11]](#footnote-12)
* de ambtsneerlegging van de statutaire medewerker volgt uit burgerlijke of strafwetten.

Stel dat een *contractant* veroordeeld wordt en geen openbaar ambt meer mag uitoefenen, mag hij door het bestuur ontslagen worden?

* Dat mag, met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding: volgens de Arbeidsovereenkomstenwet heeft de werkgever een ruime ontslagvrijheid. Onderzoek de concrete omstandigheden van de zaak en ga na of er geen sprake is van kennelijk onredelijk ontslag. Ter vergelijking: in dezelfde situatie van een statutaire medewerker wordt de arbeidsrelatie *ambtshalve* beëindigd.
* In bepaalde situaties is misschien een ontslag om dringende reden te verantwoorden, bijv. na bepaalde strafrechtelijke veroordelingen.
* Als alternatief kan het bestuur een ontbindende voorwaarde[[12]](#footnote-13) in de arbeidsovereenkomst opnemen. Heel concreet komt het bestuur bij aanwerving met de contractant overeen dat het arbeidscontract *automatisch* ontbonden wordt in volgende situaties: …
* (in te vullen door het bestuur, bijv. als de betrokkene niet meer voldoet aan de voor zijn functie geldende nationaliteitsvereiste, of de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of zijn medische ongeschiktheid voor de functie*[[13]](#footnote-14)* behoorlijk werd vastgesteld, of zich in een toestand bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft)

Nieuwe ontslagregeling geldt niet voor de rechtstreeks betoelaagde medewerkers in het gemeentelijk onderwijs

De medewerkers van lokale besturen in het gemeentelijk onderwijs kunnen onderverdeeld worden in twee groepen:

Aan de ene kant zijn er de medewerkers die rechtstreeks betoelaagd worden door het departement onderwijs. Vaak gaat het om leerkrachten: medewerkers met een lesopdracht. Zij volgen de wetgeving onderwijs, concreet vervat in het Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositieregeling van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding. Daarin staan specifieke regels voor het ontslag van de medewerkers in het gemeentelijk onderwijs. De nieuwe maar algemene ontslagregeling van het lokaleoverheidspersoneel in artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur geldt niet voor hen.

Aan de andere kant zijn er de medewerkers die hun salaris van de inrichtende macht, de gemeente, ontvangen. De nieuwe ontslagregels uit het decreet Lokaal Bestuur zijn van toepassing op de medewerker die zijn salaris van de gemeente ontvangt.

* 1. Inwerkingtreding en lopende evaluatie- en tuchtprocedures

Vanaf 1 oktober 2023 gelden de ontslagregels in de Arbeidsovereenkomstenwet voor de statutaire medewerkers van de lokale besturen. [[14]](#footnote-15)

Toch kunnen besturen vanaf oktober 2023 dat nieuwe Decreet toepassen, zonder hun lokale rechtspositieregeling te moeten wijzigen. Het uitvoeringsbesluit van 12 januari 2024 is op 1 februari 2024 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad (inwerkingtreding 11 februari 2024).

We geven enkele belangrijke aandachtspunten mee:

* (aandachtspunt 1) Een bestuur dat een statutaire of contractuele medewerker ontslaat, moet eerst een minder verregaande maatregel overwegen, zoals herplaatsing, terbeschikkingstelling of overdracht.[[15]](#footnote-16)
* (aandachtspunt 2) Een bestuur is niet verplicht om vaker of sneller te ontslaan: het kan beslissen om de eigen ontslagvrijheid in te (blijven) perken. Zie punt 1.5: Vrijwillige ontslagbeperking mogelijk.
* (aandachtspunt 3) Als besturen vanaf 1 oktober 2023 een statutaire medewerker ontslaan wegens definitieve beroepsongeschiktheid na negatieve evaluatie, gelden de nieuwe opzegtermijnen uit de Arbeidsovereenkomstenwet, als die voor de medewerker gunstiger zijn. De nieuwe opzegtermijnen vloeien voort uit artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur, en zijn niet afhankelijk van een lokale beslissing. Zie ook punt 5.1 over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid door ontoereikend functioneren na negatieve evaluatie.
* (aandachtspunt 4) Een automatisch ontslag wegens het bereiken van de pensioenleeftijd kan niet meer: het bestuur moet bijv. een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding geven. Zie punt 5.6 over het ontslag omwille van pensionering.

Lopende tuchtprocedures

Vanaf 1 oktober 2023 bestaat de tuchtsanctie “ontslag” niet meer: in artikel 200 §1, 4° en 5° van het Decreet Lokaal Bestuur is ze geschrapt. Er zijn geen overgangsbepalingen voor lopende tuchtprocedures over feiten waarbij de werkgever en de medewerker onmiddellijk en definitief niet meer professionele kunnen samenwerken. Hoe pakt het bestuur het aan?[[16]](#footnote-17)

1. Het bestuur stelt vast dat het ontslag een passende sanctie is voor het bewezen en foutieve gedrag.
2. De tuchtoverheid beëindigt de lopende tuchtprocedure: een tuchtbeslissing ontslag kan niet meer bij gebrek aan juridische grondslag in het Decreet Lokaal Bestuur.
3. Het bestuur maakt toepassing van artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur en ontslaat om dringende redenen volgens de voorwaarden in de Arbeidsovereenkomstenwet. Zie punt 5.2 over het ontslag om dringende redenen.

Lopende evaluatieprocedures[[17]](#footnote-18)

Op lopende evaluatieprocedures blijven de oude regels van toepassing.

Wat houdt dat concreet in? We geven enkele concrete voorbeelden:

Stel dat het bestuur anticipeerde op de inwerkingtreding van het Ontslagbesluit van 12 januari 2024 en haar lokale rechtspositieregeling onmiddellijk wijzigt met een **minder lange herkansingstermijn na negatieve evaluatie**. Het bestuur moet een ‘lopende evaluatieprocedure’ toch volgens de oude herkansingstermijn afhandelen.

De **arbeidsgerechten zijn bevoegd bij betwistingen over ontslag**, ook uit lopende evaluatieprocedures: artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur dat de bevoegdheid van de arbeidsgerechten vastlegt, trad op 1 oktober 2023 in werking. Het decreet heeft voorrang op het uitvoeringsbesluit.

De **hoogste** opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding geldt als de lokale rechtspositieregeling verschilt van de Arbeidsovereenkomstenwet, zelfs bij lopende evaluatieprocedures. Dat is een toepassing van artikel 6 Arbeidsovereenkomstenwet.

Besturen bepalen zelf wat ze verstaan onder ‘lopende evaluatieprocedures’. Ons advies: neem een formeel aanknopingspunt, bijvoorbeeld: “zolang de negatieve evaluatie op het ogenblik van de inwerkingtreding van het nieuwe ontslagbesluit niet werd afgerond door een ontslag, een andere opvolgingsmaatregel, of doordat de negatieve evaluatie niet bevestigd werd door een tweede negatieve evaluatie, gaat het om een ‘lopende evaluatieprocedure’ en moeten de oude regels toegepast worden, tenzij hogere wetgeving dwingender is.”

* 1. Nieuwe ontslagregels gelden, ook zonder wijziging lokale rechtspositieregeling

Je moet je lokale rechtspositieregeling niet aanpassen om de nieuwe ontslagregels te gebruiken: het besluit heeft voorrang op de lokale rechtspositieregeling, tenzij de lokale rechtspositieregeling gunstigere bepalingen voor de medewerker bevat: dan zijn die van toepassing:

* Een tuchtprocedure leidt vanaf oktober 2023 niet meer tot ontslag van de statutaire medewerker. De andere tuchtsancties blijven bestaan. Een preventieve schorsing kan wellicht enkel bij een opsporingsonderzoek of een gerechtelijke vervolging. Zie punt 1.1 Geen ontslag om tuchtreden of afzetting meer, maar disciplinair ontslag, al dan niet om dwingende redenen.
* Als besturen vanaf 1 oktober 2023 een statutaire medewerker wegens definitieve beroepsongeschiktheid na negatieve evaluatie ontslaan, gelden de nieuwe opzegtermijnen, en niet meer de opzegtermijnen die in de lokale rechtspositieregeling staan, tenzij de lokale regels in gunstiger zijn. De verplichte nieuwe opzegtermijnen volgen uit de inwerkingtreding vanaf oktober 2023 van artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur, en zijn niet afhankelijk van de lokale invoering van het nieuwe Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023.
* Een automatisch ontslag wegens het bereiken van de pensioenleeftijd kan niet meer: besturen moeten de arbeidsrelatie beëindigen bijv. met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding: zie punt 5.6, over het ontslag omwille van pensionering.
* De arbeidsgerechten zijn bevoegd bij het ontslag van een statutaire medewerker, bijv. wegens definitieve beroepsongeschiktheid na negatieve evaluatie(s). Zie punt 7: Bevoegde rechtbank bij betwisting.
	1. Bijzondere regeling voor de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden

De ontslagartikelen in het Decreet Lokaal Bestuur en het uitvoeringsbesluit (wijzigingen aan het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023) zijn niet van toepassing op de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.[[18]](#footnote-19)

De intercommunales kunnen en mogen zelf de regels over het ontslag van hun statutaire medewerkers opstellen, van zeer ruim (ontslagvrijheid) tot zeer strikt (ontslagbeperking, vaste benoeming). Ook een tuchtontslag kan in de lokale rechtspositieregeling van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden vervangen worden door een ontslag om dringende reden.

Maar ze kunnen niet de bevoegdheid van de arbeidsgerechten regelen: de Raad van State blijft bij een betwisting de bevoegde rechtbank.[[19]](#footnote-20)

* 1. Vrijwillige ontslagbeperking mogelijk

De nieuwe ontslagregeling kan, maar moet niet toegepast worden. Besturen die dat wensen kunnen hun ontslagvrijheid beperken tot enkele specifieke situaties en de ‘vaste benoeming’ lokaal behouden. Die vrijwillige ontslagbeperking van de lokale overheidswerkgever kan zich uitstrekken tot het contractueel aangesteld personeel.

* 1. Dadingen

Naar aanleiding van de beëindiging van het dienstverband kan een bestuur een dading afsluiten:[[20]](#footnote-21) het bestuur beëindigt definitief het geschil met de medewerker en beide partijen spannen geen gerechtelijke procedures aan of zetten de lopende stop.

Een dading kan in bepaalde situaties een oplossing bieden. Maar vanuit democratisch oogpunt is een dading eerder af te raden, omdat een van de essentiële elementen van een dading erin bestaat dat partijen over de dading niet communiceren. Raadsleden of burgers kunnen de inhoud van de dading niet inkijken of beoordelen. En kunnen besturen vanaf 1 oktober 2023 een 'gewoon' ontslag geven, zodat een 'dading' minder of niet meer nodig is.

1. Algemene aandachtspunten bij verbreking arbeidsrelatie met een statutaire of contractuele medewerker bij lokale besturen

Voorafgaandelijk:

Ga bij elk ontslag telkens na wat de voorgeschreven verplichtingen zijn. In deze bijdrage focussen we op de specifieke aandachtspunten bij de verbreking van de arbeidsrelatie van statutaire of contractuele medewerkers bij lokale besturen. Maar daarnaast gelden nog algemene voorschriften. Zo bijv. moet de werkgever die een medewerker ontslaat, dat doen met een aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaarderexploot bezorgen. Raadpleeg de [prima website van de FOD Werk](https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst).

* 1. Schriftelijk ontslag[[21]](#footnote-22)

Opgelet, een werkgever moet het ontslag niet alleen schriftelijk geven, maar ook met een aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaarderexploot.

* 1. Hoorplicht[[22]](#footnote-23)

Het bestuur moet de medewerker dat ontslagen dreigt te worden, voorafgaandelijk horen.

Volgens ons is dat een àndere hoorplicht dan de hoorzitting in een interne beroepsprocedure tegen negatieve evaluatie: bij een negatieve evaluatie wordt de medewerker gehoord over zijn functioneren, in het eerste geval over de geplande ontslagmaatregel. Dat zijn twee verschillende zaken waarover de medewerker zich moet kunnen uitspreken.

Het bestuur dat de medewerker niet voorafgaandelijk uitnodigt om gehoord te worden maar hiertoe wel verplicht was, betaalt aan de medewerker twee weken salaris (voor statutaire medewerkers) of loon (voor contractueel aangestelde medewerkers)[[23]](#footnote-24) betalen[[24]](#footnote-25), **behalve bij ontslag om dringende reden**.

De hoorplicht geldt ook bij een ontslag *om dringende reden* van een **statutair** personeelslid. Maar als het bestuur deze hoorplicht niet toepast is er geen schadevergoeding van twee weken salaris verschuldigd.[[25]](#footnote-26)

De hoorplicht geldt op het eerste gezicht niet bij een ontslag om dringende redenen van een **contractant**.[[26]](#footnote-27) Maar volgens het Grondwettelijk Hof moet een medewerker die door zijn gedrag een ernstige maatregel zoals ontslag dreigt te ondergaan, dat vooraf weten zodat hij kan reageren. Artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet (*over het ontslag om dringende reden, MDL*) belet niet het recht van een werknemer om vóór zijn ontslag gehoord te worden.[[27]](#footnote-28) Het bestuur dat het contractueel personeelslid dat om dringende reden ontslagen zal worden, niet hoort, moet geen schadevergoeding betalen volgens de Wet van 13 maart 2024.

* 1. Motiveringsverplichting

Materiële en formele motiveringsverplichting[[28]](#footnote-29)

Het is niet omdat een overheidswerkgever voortaan over een principiële ontslagvrijheid beschikt ten aanzien van een statutaire of contractuele medewerker, dat besturen het ontslag niet moeten motiveren. De motiveringsverplichting is onderdeel van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, die elke overheid in zijn handelen moet toepassen, zeker ten aanzien van de statutair aangestelde medewerkers. Daarnaast legt een wet sinds 1 mei 2024 overheden op om het ontslag van overheidscontractanten te motiveren[[29]](#footnote-30).

Het aangehaalde motief is ook relevant als een bestuur specifieke voorschriften in acht moeten nemen: afhankelijk van het aangehaalde motief, gelden bijkomende voorwaarden voor een ontslag. Zo moet het bestuur een specifieke procedure uit de Codex Welzijn op het Werk volgen vóór de beëindiging van de arbeidsrelatie om medische overmacht. En bij een gepland ontslag wegens beroepsongeschiktheid door ontoereikend functioneren, moet het bestuur de evaluatieprocedure correct volgen.

Het miskennen van de specifieke ontslagvoorschriften of van de motiveringsverplichting schroeft het ontslag niet terug, maar de betrokkene heeft soms recht op schadevergoeding.

Concrete verplichting[[30]](#footnote-31)

Opgelet! De verplichtingen *hieronder* gelden niet als een medewerker wordt ontslagen:

* om dringende redenen
* als interimkracht
* als jobstudent
* wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd
* in het kader van een bijzondere ontslagprocedure
* tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling. Voor de berekening van de eerste zes maanden van de tewerkstelling wordt rekening gehouden met opeenvolgende eerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor uitzendarbeid voor eenzelfde functie bij dezelfde werkgever.

De werkgever die van plan is een medewerker te ontslaan om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, nodigt hem uit om **vooraf** **gehoord te worden**.[[31]](#footnote-32)

Hij verzamelt zijn uitleg over de feiten en redenen voor de overwogen beslissing, die hij **voorafgaandelijk** aan de medewerker **meedeelt** met voldoende tijd om zijn hoorgesprek voor te bereiden of zijn opmerkingen schriftelijk te formuleren.

Als de werkgever beslist om de medewerker nà het voorafgaande hoorgesprek te ontslaan, moet hij de medewerker schriftelijk ervan kennis geven en in deze kennisgeving de concrete redenen voor het ontslag vermelden. Die schriftelijke kennisgeving bevat de elementen die de medewerker in staat stellen de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid.

De werkgever die nalaat de medewerker voorafgaandelijk te horen of de concrete redenen mee te delen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid, is, behalve in het geval van een ontslag om dringende redenen, hem een vergoeding verschuldigd die overeenkomt met **twee weken salaris (voor statutaire medewerkers) of loon (voor contractueel aangestelde medewerkers)** betalen.[[32]](#footnote-33) Maar hoe dan ook blijft de kennisgeving van de opzegging geldig.

Kennelijk onredelijk ontslag[[33]](#footnote-34)

De arbeidsgerechten oordelen of er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag en toetsen:

* of er een geldige reden voor ontslag is: het gedrag of geschiktheid van de medewerker of de noodwendigheden van de dienst.
* of het ontslagmotief niet kennelijk onredelijk is. Een ontslag is kennelijk onredelijk als geen enkel ander normaal en redelijk handelend provinciaal of lokaal bestuur in dezelfde omstandigheden geplaatst en geconfronteerd, hetzelfde zou beslissen.[[34]](#footnote-35)

Bij kennelijk onredelijk ontslag moet het bestuur aan de medewerker **minstens 3 en maximaal 17 weken salaris (voor statutaire medewerkers) of loon (voor contractueel aangestelde medewerkers)** betalen.[[35]](#footnote-36) Het arbeidsgerecht beslist over het concrete bedrag. De ontslagen medewerker kan deze vergoeding niet samen ontvangen met een vergoeding in een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.[[36]](#footnote-37)

* 1. Andere wettelijke verplichtingen

Het bestuur moet verder nog rekening houden met een aantal wettelijke verplichtingen: zo moet de ontslaggevende overheid bevoegd zijn om te ontslaan. En als de ontslaggevende overheid een collectief orgaan is, moet dat orgaan tijdig en correct samengeroepen worden, of moeten de juiste personen handtekenen. Stel dat hier iets mis loopt en het bestuur begaat een fout: maakt dat het ontslag ongeldig? Is de Raad van State hier toch bevoegd?

We denken dat de Raad van State hier niet bevoegd is, tenzij in het geval het gaat om een ontslag bij intercommunales (zie 1.5 en 7.2). Degene die de fout aankaart wil immers aantonen dat het ontslag niet juist verliep. Het blijft dus een betwisting over het ontslag, van een contractuele of statutaire aangestelde medewerker.

Als het arbeidsgerecht oordeelt dat het bestuur een fout maakte, kan het ontslag ongeldig verklaard wordt, maar maakt dat de ontslagbeslissing niet ongedaan. Eventueel heeft de betrokkene recht op een schadevergoeding.

* 1. Andere algemene beginselen van behoorlijk bestuur

Bij elk overheidsoptreden, ook bij een ontslag gegeven door een lokaal bestuur aan een statutaire of zelfs contractuele medewerker, blijven de algemene beginselen van behoorlijk bestuur gelden, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel, het evenredigheidsbeginsel, het gelijkheidsbeginsel, enz.

* 1. Welke beroepsmogelijkheden moet het bestuur vermelden bij het ontslag van een contractuele of statutaire medewerker?

De verplichting om de beroepsmogelijkheden te vermelden slaat op de administratieve beroepen: een bestuur moet niet laten weten dat de medewerker in beroep kan gaan bij een arbeidsgerecht of klacht kan indienen bij de toezichthoudende overheid. Bij een ontslag van een statutaire medewerker moet het bestuur dus geen beroepsmogelijkheid meer vermelden, tenzij bij ontslag gegeven door een intercommunale, want dan is de Raad van State nog wel bevoegd. Zie punt 1.5.

Bij een negatieve evaluatie geef je wél mee dat de medewerker bij de Raad van State in beroep kan gaan, want een negatieve evaluatie is een eenzijdige bestuurshandeling met individuele rechtsgevolgen.

* 1. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen storten aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) voor sociale bescherming statutaire medewerker[[37]](#footnote-38)

Het bestuur dat een statutaire medewerker eenzijdig ontslaat, moet de nodige werkgevers- en persoonlijke bijdragen storten,[[38]](#footnote-39) zelfs al ging de medewerker in de fout.[[39]](#footnote-40) Dat geldt ook in het geval van (eenzijdige) beëindiging van de arbeidsrelatie door medische overmacht, zo bevestigde de RSZ.

Een eenzijdig ontslagen statutaire medewerker heeft recht op sociale bescherming, bijv. een uitkering bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid: zie punt 8 over de gevolgen van het ontslag van de statutaire medewerker.

Hoe gebeurt dat concreet?

Tijdens de opzeggingstermijn ontvangt de statutaire medewerker zijn salaris. *Vanaf de ingang van de opzeggingstermijn* houdt de werkgever op het salaris *persoonlijke bijdragen* in voor ziekte- en invaliditeit, sector uitkeringen (1,15%) en voor werkloosheid (0,87%), naast de al toepasselijke 3,55% voor de ziekte en invaliditeit, sector gezondheidszorgen. De statutair medewerker blijft 7,5% persoonlijke bijdrage verschuldigd op het salaris en toeslagen die in aanmerking komen voor de berekening van het ambtenarenpensioen.

Bij het einde van de opzeggingstermijn contacteert het bestuur de RSZ om de resterende verschuldigde persoonlijke bijdragen te berekenen. Die draagt het bestuur *retroactief zelf*, maar enkel voor de sectoren werkloosheid en ziekte- en invaliditeit, sector uitkeringen, niet voor de pensioenregeling. En het bestuur moet de resterende verschuldigde *werkgeversbijdragen* betalen.

Opzeggingsvergoeding

De werkgever die de statutaire medewerker eenzijdig ontslaat met een opzeggingsvergoeding, houdt onmiddellijk op dat bedrag de genoemde persoonlijke bijdragen in en brengt de RSZ snel op de hoogte om de resterende verschuldigde persoonlijke en werkgeversbijdragen te laten berekenen en te betalen.

1. De opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding
	1. Ingang opzeggingstermijn[[40]](#footnote-41)

De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.

* 1. Zaterdagen zijn werkdagen

Zaterdagen tellen niet meer als ‘werkdag’,[[41]](#footnote-42) tenzij in het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht.[[42]](#footnote-43)

Die uitzondering geldt bij ontslag van statutair aangestelde medewerkers, voor bijv. de toepassing van opzegtermijnen of de ‘driewerkdagen’-regel bij een ontslag om dringende reden.[[43]](#footnote-44)

De verwijzing, in artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur, naar titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet houdt in dat de modaliteiten van ontslag - zoals de bepalingen over opzeggingstermijnen, -vergoedingen en datum van uitdiensttreding - van overeenkomstige toepassing worden bij het ontslag van statutair personeel.

* 1. Tijdens de opzeggingstermijn

Vrijstelling arbeidsprestaties statutaire of contractuele medewerker[[44]](#footnote-45)

Tijdens de opzeggingstermijn kan de werkgever toestaan dat de medewerker geen arbeidsprestaties meer levert.

Transitietraject statutaire of contractuele medewerker[[45]](#footnote-46)

Een ontslagen medewerker mag tijdens zijn opzeggingstermijn ter beschikking worden gesteld van een gebruiker. Na afloop van de opzeggingstermijn krijgt hij bij de gebruiker een arbeidscontract van onbepaalde duur. Er zijn regels over (1) opzegtermijnen bij beëindiging terbeschikkingstelling, (2) opbouw anciënniteit bij latere eventuele beëindiging arbeidsovereenkomst, en (3) opbouw anciënniteit voor recht op thematische verloven. Daarmee wil de federale overheid de drempels voor ontslagen medewerkers om terug aan het werk te gaan, laag houden.

Bevorderen van de inzetbaarheid van de ontslagen statutaire of contractuele medewerker[[46]](#footnote-47)

Bij een ontslag met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken wordt de opzeggingstermijn omgezet in een pakket maatregelen dat uit twee delen bestaat. Het eerste deel komt overeen met 2/3 van de opzeggingstermijn van minimum van 26 weken. Tijdens het tweede deel versterken bijv. opleiding of coaching de inzetbaarheid van de betrokkene. De werkgeversbijdragen op het tweede deel van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende vergoeding financieren de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen van het tweede deel. Die regeling is niet van toepassing bij een transitietraject zoals hierboven beschreven.

Outplacement statutaire of contractuele medewerker[[47]](#footnote-48)

Medewerkers ontslagen met een opzegtermijn van 30 weken of meer, hebben recht op outplacement. De werkgever moet, nadat hij ontslag heeft gegeven, de medewerker outplacementbegeleiding aanbieden die voldoet aan de voorwaarden van de wet.

Sollicitatieverlof statutaire of contractuele medewerker[[48]](#footnote-49)

De ontslagen statutaire of contractuele medewerker heeft onder bepaalde voorwaarden recht op sollicitatieverlof tijdens de opzeggingstermijn.

* 1. Schorsing opzeggingstermijn statutaire of contractuele medewerker

De schorsing van de opzeggingstermijn moet in een wet staan en geldt enkel als de werkgever overgaat tot opzegging: als de medewerker de arbeidsovereenkomst opzegt, blijft de opzeggingstermijn altijd lopen.

Bij opzegging door de werkgever vóór of tijdens de schorsing houdt de opzeggingstermijn van de statutaire of contractuele medewerker op te lopen tijdens de schorsing omwille van:[[49]](#footnote-50)

* jaarlijkse vakantie[[50]](#footnote-51)
* zwangerschaps- en bevallingsverlof[[51]](#footnote-52) [[52]](#footnote-53)
* voorlopige vrijheidsberoving[[53]](#footnote-54)
* geboorteverlof[[54]](#footnote-55)
* verlof om dwingende reden en onbezoldigd zorgverlof[[55]](#footnote-56)
* adoptieverlof[[56]](#footnote-57)
* verlof wegens arbeidsongeschiktheid:[[57]](#footnote-58)
* Als de medewerker tijdens zijn verlof wegens arbeidsongeschiktheid ontslagen wordt, kan de opzeggingstermijn **geen aanvang nemen** zolang het verlof wegens arbeidsongeschiktheid duurt.
* Als de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid afwezig is **nadat** het ontslag werd gegeven, wordt de lopende opzeggingstermijn geschorst. De resterende opzeggingstermijn mag het bestuur omzetten in een opzeggingsvergoeding.
* De periode van gewaarborgd “loon” mag afgetrokken worden van de resterende opzeggingstermijn,[[58]](#footnote-59) ook bij opgenomen *ziektekredietdagen* van statutaire medewerkers.[[59]](#footnote-60)
* inhaalrust opgelegd door de Arbeidswet 16 maart 1971 of de Arbeidstijdwet 14 december 2000, bij opzegging gegeven door de werkgever.[[60]](#footnote-61)
	1. Schorsing opzeggingstermijn contractant, niet van statutair

Bij opzegging door de werkgever vóór of tijdens de schorsing houdt de opzeggingstermijn van (enkel) de **contractant** op te lopen tijdens de schorsing wegens:

* slecht weer of economische oorzaak,[[61]](#footnote-62)
* *volledige* loopbaanonderbreking of zorgverlof.[[62]](#footnote-63)
	1. Opzeggingsvergoeding[[63]](#footnote-64)

Als een werkgever de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of statutaire aanstelling verbreekt zonder dringende reden of zonder opzeggingstermijn, moet hij een opzeggingsvergoeding betalen aan de medewerker.

1. Bijzondere ontslagbescherming statutaire of contractuele medewerker[[64]](#footnote-65)

Een statutaire medewerker geniet dezelfde bijzondere beschermingsprocedures tegen ontslag als een contractueel aangestelde medewerker, bijv. als zwangere medewerker, bij pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in loopbaanonderbreking of als vakbondsafgevaardigde.

1. Specifieke aandachtspunten bij verbreking arbeidsrelatie met statutaire of contractuele medewerker
	1. Ontslag statutaire of contractuele medewerker wegens beroepsongeschiktheid door ontoereikend functioneren na negatieve evaluatie[[65]](#footnote-66)

Na voorafgaande evaluatie mag een bestuur een medewerker ontslaan wegens beroepsongeschiktheid door ontoereikend functioneren.

Uiteraard *moet* de medewerker na een negatieve evaluatie[[66]](#footnote-67) eerst de kans krijgen om zich te herpakken. Er is geen minimale herkansingstermijn vastgelegd.[[67]](#footnote-68) Besturen kunnen die termijn voortaan zelf kiezen, als ze hun lokale rechtspositieregeling aanpassen.

Bovendien gaat het bestuur dat een ontslag wegens beroepsongeschiktheid overweegt, *bij voorkeur* na of een herplaatsing in een functie van dezelfde graad een betere oplossing biedt (proportionaliteitsbeginsel). Dat wordt misschien nergens expliciet opgelegd, maar zo vermijd je als bestuur dat het ontslag als kennelijk onredelijk wordt bestempeld. De statutaire of contractuele medewerker moet wel instemmen met de herplaatsing na opheffing van de functie. Vaak heeft hij er baat bij.[[68]](#footnote-69) Het bestuur *mag* tijdelijke of minder verstrekkende gevolgen koppelen aan een ongunstige evaluatie.[[69]](#footnote-70)

Daarnaast *moet* het bestuur de medewerker die na een bevordering een ongunstig evaluatieresultaat krijgt bij afloop van een eventuele proeftijd, herplaatsen in zijn vorige functie, of in een andere functie van de vorige graad als de vorige functie ingevuld is. (Enkel) de contractuele medewerker moet akkoord gaan.[[70]](#footnote-71)

Op persoonlijke vraag van de medewerker *mag* het bestuur een herplaatsing in een lagere graad overwegen.[[71]](#footnote-72)

* 1. Ontslag statutaire of contractuele medewerker wegens dringende redenen[[72]](#footnote-73)

Als het bestuur en de medewerker door een ernstige tekortkoming van de medewerker onmiddellijk en definitief niet meer professioneel kunnen samenwerken, mag het bestuur de arbeidsrelatie beëindigen wegens dringende reden.

Dat ontslag is strikt gereglementeerd en moet het bestuur geven binnen drie werkdagen na kennisname van de feiten. Daarna heeft het bestuur drie werkdagen om het ontslag te motiveren.[[73]](#footnote-74)

Voor alle duidelijkheid: een bestuur dat een statutaire medewerker om disciplinaire redenen wil ontslaan, kan vanaf 1 oktober 2023 geen tuchtontslag of afzetting meer toepassen: zie het gewijzigde artikel 200 §1 Decreet Lokaal Bestuur. Er zijn geen overgangsbepalingen voor lopende tuchtzaken. Zie onder 1.3 Inwerkingtreding en lopende evaluatie- en tuchtprocedures, hoe een bestuur het moet aanpakken.

* 1. Ontslag statutaire of contractuele medewerker wegens medische redenen

Medische ongeschiktheid is op zich geen reden tot ontslag.

Als de arbeidsongeschiktheid aanhoudt, kan het bestuur een procedure opstarten tot re-integratie, soms met aangepast werk.

Een ontslag wegens medische ongeschiktheid[[74]](#footnote-75) riskeert “kennelijk onredelijk” te zijn. Toch beschouwen de rechtsleer en rechtspraak dat ontslag niet als kennelijk onredelijk, als de arbeidsongeschiktheid:

* ofwel een weerslag heeft op de geschiktheid van de medewerker voor de functie: bijv. iemand heeft medische problemen waardoor hij zijn veiligheidsfunctie niet meer kan uitoefenen.
* ofwel een weerslag heeft op de noodwendigheden van het bestuur. Het bestuur moet de weerslag op de noodwendigheden goed aantonen, en bijv. de concrete gevolgen beschrijven: de loutere afwezigheid van de medewerker volstaat niet. En een bestuur moet eerst een minder verregaande maatregel overwegen.

Eén van beide voorwaarden volstaat.

Daarnaast mag het bestuur de procedure opstarten om de **overmacht om medische redenen** te laten vaststellen, met toepassing van artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet en de voorgeschreven procedure in de Codex Welzijn op het Werk.[[75]](#footnote-76)

Ten slotte kan het bestuur de statutaire medewerker doorverwijzen naar Medex met het oog op de eventuele tijdelijke **voortijdige pensionering om medische redenen**.

De statutaire medewerker die vanaf 63 jaar 365 dagen wegens arbeidsongeschiktheid afwezig is, gaat *ambtshalve* met voortijdig pensioen om medische redenen.

Zie meer info over de verschillende situaties in de VVSG-nota over langdurige arbeidsongeschiktheid van een statutaire of contractuele medewerker (MDL d349).[[76]](#footnote-77)

* 1. Ontslag wegens de noodwendigheden van de openbare dienst[[77]](#footnote-78)

Vanaf 1 oktober 2023 mag een bestuur een statutaire medewerker ontslaan wegens de noodwendigheden van de dienst, volgens de voorschriften in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Dat staat in artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur.

Het ontslag mag niet kennelijk onredelijk zijn: een bestuur moet minder verregaande pistes dan ontslag overwegen. Het bestuur moet bovendien optreden als een redelijk en normaal handelend bestuur.[[78]](#footnote-79)

De schadevergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag bedraagt minstens 3 en maximaal 17 weken salaris (voor statutaire medewerkers) of loon (voor contractueel aangestelde medewerkers) betalen.[[79]](#footnote-80) Over het concrete bedrag beslissen de arbeidsgerechten. De ontslagen medewerker ontvangt geen vergoeding als hij al een vergoeding kreeg in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.[[80]](#footnote-81)

* 1. Specifieke situatie: ontslag statutaire of contractuele medewerker wegens afschaffing functie bij een reorganisatie

Oplossingen na de afschaffing van de functie bij een reorganisatie[[81]](#footnote-82)

* Het bestuur laat de activiteiten van de medewerkers in een geschrapte functie doorlopen, zolang ze in dienst zijn of tot ze van functie veranderen. Die overgangsregeling garandeert dat ze hun rechten behouden tot ze uit dienst treden. De afgeschafte functie wordt niet meer ingevuld bij vertrek van de titularis.
* Als het bestuur vacatures in dezelfde rang heeft, kan het de medewerkers herplaatsen in die vacature functies. De statutaire of contractuele medewerker moet akkoord gaan.
* Als het bestuur de administratieve toestand 'disponibiliteit wegens ambtsopheffing' in de rechtspositieregeling heeft opgenomen, kan het de statutaire titularissen van de afgeschafte betrekkingen in de stand disponibiliteit wegens ambtsopheffing plaatsen. Ze krijgen een wachtgeld. Ze leveren geen arbeidsprestaties meer voor het bestuur, maar blijven beschikbaar voor herplaatsing.
* Herplaatsing in een passende functie van dezelfde graad bij het bestuur. De statutaire of contractuele medewerker moet akkoord gaan.
* Herplaatsing in een lagere graad bij het bestuur, om persoonlijke redenen, op vraag van de medewerker,[[82]](#footnote-83)
* Terbeschikkingstelling in een passende functie van dezelfde graad bij een andere werkgever, met toepassing van artikel 185 Decreet Lokaal Bestuur. De statutaire medewerker moet akkoord gaan als de terbeschikkingstelling het gevolg is van de afschaffing van zijn functie.[[83]](#footnote-84)
* Overdracht naar een ander lokaal bestuur, op basis van artikel 185/1 §1 Decreet Lokaal Bestuur,[[84]](#footnote-85)
* Vanaf 1 oktober 2023 mag een bestuur een statutaire medewerker waarvan de functie afgeschaft wordt, ontslaan volgens de voorschriften in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Dat staat in artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur

Na te komen verplichtingen bij opheffing functie

Bij afschaffing van de functie moet een bestuur, voor het bestuur dat ontslag mag geven, minder verregaande pistes dan ontslag overwegen, zoals (1) de herplaatsing in een passende functie van dezelfde graad in het eigen bestuur of (2) de terbeschikkingstelling in een passende functie van dezelfde graad in een ander bestuur. De statutaire of contractuele medewerker moet instemmen met de herplaatsing na opheffing van de functie. Vaak heeft hij er baat bij.[[85]](#footnote-86)

* 1. Ontslag statutaire of contractuele medewerker omwille van pensionering

Ontslag statutaire of contractuele medewerker bij vervroegd pensioen[[86]](#footnote-87)

Om vervroegd, dus vóór de wettelijke pensioenleeftijd, op pensioen te gaan moet je voldoen aan de leeftijdsvereiste (in principe minstens 63 jaar zijn) én aan de loopbaanvereiste (in principe minstens 42 loopbaanjaren hebben). De statutaire medewerker vraagt om zijn aanstelling te beëindigen. Het bestuur heeft geen beoordelingsmarge en moet op de vraag ingaan. Het bestuur brengt hem schriftelijk van het ontslag op de hoogte.

Ontslag statutaire of contractuele medewerker bij bereiken wettelijke pensioenleeftijd[[87]](#footnote-88)

Tot september 2023 was een van de verschilpunten tussen statutairen en contractanten dat contractanten na hun 65ste verjaardag blijven doorwerken, tenzij hun werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigde, soms met een afgetopte opzeggingstermijn.[[88]](#footnote-89) Bij statutaire medewerkers gold het omgekeerde: in principe eindigde de arbeidsrelatie bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, tenzij het bestuur en de medewerker overeenkwamen om de statutaire aanstelling met één jaar te verlengen. De termijn zelf was verlengbaar.

Dat principe wordt verlaten in artikel 36 van de Arbeidsovereenkomstenwet: de arbeidsrelatie eindigt niet meer automatisch, *louter* omdat de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De lokale rechtspositieregelingen waarin sprake is van een automatische beëindiging van de arbeidsrelatie, moeten op dat punt als niet-bestaande beschouwd worden.[[89]](#footnote-90)

Maar het bestuur kan de arbeidsrelatie bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd beëindigen, zoals met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.[[90]](#footnote-91) Artikel 37/6 van de Arbeidsovereenkomstenwet legt een maximale opzegtermijn van 26 weken op, als het ontslag van de werkgever uitgaat.[[91]](#footnote-92)

**Let wel op bij het motiveren van het ontslag naar aanleiding van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.** Zeg nooit dat iemand ontslagen wordt omdat hij 65, 66 of 67 jaar wordt of zal worden. Zeg ook niet dat iemand ontslagen wordt louter en alleen omdat hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Wat je wel kan doen (en in de publieke sector: moet doen), is een beleid vastleggen:

* Ofwel maak je er een beleid van dat je **in principe de medewerker ontslaat bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd**. De motivering van dat beleid kan erin bestaan dat je kans wil geven aan jongere collega’s, dat je het zuinigheidsbeginsel hanteert, dat… (ander motief). Sta uitzonderingen toe als medewerker én bestuur dat zinvol vinden, dus met akkoord van beide.
* Ofwel maak je er een beleid van dat je **in principe de medewerker niet ontslaat bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd of later**. De motivering van dat beleid kan erin bestaan dat je wegens de krapte op de arbeidsmarkt geen luxe van vervangers of opvolgers hebt. Sta uitzonderingen toe als de medewerker dat zelf wil: hoe dan ook kan hij zelf altijd eenzijdig zijn ontslag geven.

Zorg hierbij voor een juridische basis (de lokale RPR of het arbeidsreglement), een wettig doel (cf. motivering van het beleid) en proportionaliteit (minder verregaande maatregelen om hetzelfde doel te bereiken, verdienen altijd de voorkeur). Zo kan je in individuele situaties van ontslag je dossier direct goed stofferen.

Welke keuze je bestuur ook maakt, je vermijdt discussies als je het ontslag wegens (al dan niet vervroegde) pensionering *in gezamenlijk akkoord* afspreekt.

Ontslag statutaire medewerker omwille van tijdelijk voortijdig pensioen om medische redenen

Naast een ontslag omwille van vervroegde pensionering of bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, kan de statutaire medewerker tijdelijk voortijdig op pensioen gaan om medische redenen: zie punt 5.3 over het ontslag om medische redenen. Een contractuele medewerker kan dat niet.

* 1. Vrijwillig ontslag statutaire of contractuele medewerker[[92]](#footnote-93)

Elke medewerker kan vrijwillig ontslag nemen: lijfeigenschap is lang geleden afgeschaft. Aangezien we focussen op de ontslagmacht van de werkgever, gaan we er niet verder op in.

1. Bestuurlijk toezicht: gevolgen van vernietiging ontslagbeslissing van een statutaire of contractuele medewerker

Als de toezichthoudende overheid met toepassing van artikel 332 Decreet Lokaal Bestuur een ontslagbeslissing vernietigt, heeft de statutaire of contractuele medewerker soms recht op schadevergoeding. Maar de toezichthoudende overheid kan het bestuur niet tot schadevergoeding veroordelen. Als de ontslagen medewerker met het bestuur niet tot een vergelijk komt, moet de betrokkene dat voor een rechtbank brengen.

De Arbeidsovereenkomstenwet geeft principiële ontslagvrijheid aan werkgever én medewerker. Bij een vernietiging van de ontslagbeslissing blijft de eenzijdige wilsuiting om de arbeidsrelatie te verbreken bestaan: de toezichthoudende overheid kan het ontslag niet ongedaan maken. Het bestuur is niet verplicht om de ontslagen medewerker terug in dienst te nemen.

1. Bevoegde rechtbank bij betwisting
	1. Ontslag statutaire of contractuele medewerker

De arbeidsgerechten, niet de Raad van State, zijn bevoegd om zich uit te spreken over het ontslag van een statutaire medewerker bij een lokaal bestuur in Vlaanderen. Dat staat in artikel 194/2 Decreet Lokaal Bestuur.[[93]](#footnote-94)

Op dat principe bestaat een belangrijke uitzondering: de Raad van State blijft bevoegd bij ontslag van een statutaire medewerker in een intergemeentelijk samenwerkingsverband. Zie 7.2.

De Raad van State blijft ook bevoegd als de medewerker een *voorafgaandelijke* administratieve eenzijdige rechtshandeling zoals een negatieve evaluatie aanvecht. Als de Raad van State de negatieve evaluatie vernietigt, zal de arbeidsrechtbank of het arbeidshof het ontslag dat eruit voortvloeit als kennelijk onredelijk beschouwen. Zie artikel 194/2 Decreet Lokaal Bestuur. Het ontslag wordt niet teruggeschroefd: de betrokkene moet niet terug in dienst genomen worden, maar de betrokkene kan schadevergoeding vragen.

* 1. Ontslag statutaire medewerker in een intergemeentelijk samenwerkingsverband

Bij betwisting over een ontslag van een statutair medewerker in een intergemeentelijk samenwerkingsverband blijft de Raad van State bevoegd, niet de arbeidsgerechten: artikel 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur is niet van toepassing op deze lokale overheden. En een intercommunale kan de bevoegdheid van de arbeidsgerechten niet zelf regelen, enkel de federale en Vlaamse overheid kunnen dat. Zie hoger: 1.5.

* 1. Ambtshalve beëindiging van de hoedanigheid van statutaire medewerker

De Raad van State blijft bevoegd voor betwistingen over situaties waarin de hoedanigheid van statutair medewerker of ambtenaar *ambtshalve* eindigt. Voor een opsomming, zie punt 1.2.

* 1. Soms schadevergoeding aan een statutaire medewerker

**Statutaire** medewerkers kunnen bij de arbeidsgerechten (schade)vergoeding vragen:

* bij het niet horen of het niet-meedelen van de redenen voor het ontslag, behalve bij een ontslag om dringende reden: twee weken salaris (voor statutaire medewerkers) of loon (voor contractueel aangestelde medewerkers) betalen[[94]](#footnote-95) (artikel 24/4 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023 en artikel 3 Wet 13 maart 2024),
* bij kennelijk onredelijk ontslag: minstens 3 en maximaal 17 weken salaris (voor statutaire medewerkers) of loon (voor contractueel aangestelde medewerkers) betalen. Over het concrete bedrag beslissen de arbeidsgerechten. De ontslagen medewerker ontvangt geen vergoeding als hij al een vergoeding kreeg in een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag (artikel 24/5 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023 en artikel 4 Wet 13 maart 2024),
* in een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag (artikel 24/6 en 24/7 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023),
* volgens de regels van het burgerlijk recht, na bewijs van een fout, schade en oorzakelijk verband tussen fout en schade (artikel 1382 Oud Burgerlijk Wetboek).[[95]](#footnote-96)
1. Gevolgen van het ontslag: socialezekerheidsbescherming statutaire medewerker
	1. Werkloosheid en arbeidsongeschiktheid[[96]](#footnote-97)

Een eenzijdig ontslagen statutaire medewerker heeft recht op werkloosheids- resp. arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Het bestuur stort de nodige werkgevers- en persoonlijke bijdragen: zie punt 2.7: verschuldigde socialezekerheidsbijdragen te storten.

De medewerker krijgt de extra sociale bescherming enkel als hij binnen 30 dagen na het ontslag:

* ofwel zich laat inschrijven als werkzoekende
* ofwel een contractueel werknemer wordt
* ofwel bewijst dat hij arbeidsongeschikt is wegens ziekte of invaliditeit, of in moederschapsrust is.

De medewerker riskeert een tijdelijke schorsing als hij zelf schuld heeft aan zijn ontslag, bijv. bij een ontslag om dringende redenen. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) resp. het ziekenfonds onderzoeken dat.

* 1. Pensioen

(nog geen) Valorisatie opzeggingsvergoeding voor pensioen statutaire medewerker

Als het bestuur een statutaire medewerker ontslaat met een opzeggingsvergoeding, telt die voor de opbouw van het ambtenaren- noch werknemerspensioen mee. De *opzeggingstermijn* bij ontslag van een statutaire medewerker wordt wel gevaloriseerd voor de opbouw van het ambtenarenpensioen.

De VVSG sprak de Federale Pensioendienst en de minister van binnenlands bestuur, Bart Somers, aan. Voorlopig hebben we geen formele vooruitgang geboekt, maar de Federale Pensioendienst liet ons op 22 april 2024 mondeling weten dat ze werken aan een oplossing, waarbij de opzeggingsvergoeding zou meetellen voor het werknemerspensioen.

Verlies ambtenarenpensioen na ontslag om dringende reden statutaire medewerker als de feiten te kwalificeren zijn als een misdaad

Als een bestuur de zwaarste tuchtstraf, de afzetting, oplegt, verliest de ambtenaar zijn recht op een overheidspensioen.[[97]](#footnote-98) Maar sinds 1 oktober 2023 kan een statutair ambtenaar zijn recht op een overheidspensioen als gevolg van een tuchtsanctie niet meer verliezen: het tuchtontslag en de afzetting werden uit het Decreet Lokaal Bestuur geschrapt. Zie punt 1.1, derde wijziging.

Per mail van ABB van 7 juni 2024 wees het Agentschap Binnenlands Bestuur de lokale en provinciale besturen op het volgende: het principiële verlies aan rechten op een ambtenarenpensioen bij ontslag om dringende reden is alleen van toepassing als statutaire personeelsleden ontslagen worden om een dringende reden die verband houdt met feiten die door de wetten en decreten als een misdaad worden beschouwd.

De Federale Pensioendienst[[98]](#footnote-99) vraagt aan besturen om in de ontslagbrief om dringende reden van een statutaire medewerker uitdrukkelijk te vermelden of de feiten als een misdaad moeten worden beschouwd. Alleen als er sprake is van feiten die gekwalificeerd kunnen worden als een misdaad zoals moord of aanranding van de eerbaarheid verliest de statutaire medewerker zijn recht op een ambtenarenpensioenverliezen en valt hij terug op een werknemerspensioen.

1. Hoe statutaire of contractuele medewerkers in “kwetsbare” overheidsfuncties ondersteunen?

Kwetsbare functies bij lokale besturen zijn functies met specifieke integriteitsrisico’s, zoals de algemeen en financieel directeur (omwille van hun machtspositie, geldpositie, kennis), de omgevingsambtenaar (geldpositie, afhankelijkheidspositie), de medewerkers op de aankoopdienst en op het containerpark (geldpositie, afhankelijkheidspositie), de verpleeg- en zorgkundigen (zorgafhankelijkheid van de patiënten of cliënten).

Voor die medewerkers raden we aan om te anticiperen op integriteitsschendingen en om het integer omgaan met lastige situaties geregeld in te laten oefenen.

Sommige besturen willen zorgvuldiger omgaan met hun ontslagvrijheid, bijv. door:

* de ontslagen statutaire of contractuele medewerker een langere opzegtermijn te geven,
* hen terug in dienst te nemen bij kennelijk onredelijk ontslag[[99]](#footnote-100),
* een voorafgaandelijk advies van een integriteitscomité te vragen voorafgaand aan het ontslag,
* of extra motivering te geven: ook al gaat het om een kwetsbare overheidsfunctie, toch is het ontslag gerechtvaardigd is want het bestuur heeft zelf maatregelen genomen om hen in deze functie met integriteitsrisico’s voldoende te ondersteunen.

Onder voorbehoud van de opmerking bij het tweede bolletje, mag dat in de lokale rechtspositieregeling geregeld worden.

1. Artikel 13, artikel 23 §3/1 en §3/2 en artikel 24/1 tot en met 24/8 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals gewijzigd en ingevoegd door het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 1 februari 2024. Inwerkingtreding 11 februari 2024. Inforum nr. 372536. [↑](#footnote-ref-2)
2. Onderafdeling 6. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid

“Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur.

Met behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid, van dit decreet zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van artikel 33, 37, §1, vijfde lid, §2 tot en met §4, artikel 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39bis, van overeenkomstige toepassing.

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal bestuur.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.”

“Artikel 194/2 Decreet Lokaal Bestuur.

De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet.”

Beide artikelen werden ingevoegd met het Decreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en van het Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 10 juli 2023. Inforum nr. 360053. [↑](#footnote-ref-3)
3. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-4)
4. artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur dat de bevoegdheid van de arbeidsgerechten vastlegt, trad op 1 oktober 2023 in werking. [↑](#footnote-ref-5)
5. “Artikel 200 §1 Decreet Lokaal Bestuur:

§ 1. De volgende tuchtstraffen kunnen worden opgelegd:
1° blaam;
2° inhouding van salaris;
3° schorsing met inhouding van salaris;
4° ...;
5° ...” [↑](#footnote-ref-6)
6. Artikel 208 §1 Decreet Lokaal Bestuur. [↑](#footnote-ref-7)
7. Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. [↑](#footnote-ref-8)
8. Er gelden specifieke opzegtermijnen voor contracten van bepaalde duur: artikel 40 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. Het uitgangspunt is dat het contract van bepaalde duur in principe voltooid moet worden, tenzij er financiële compensatie is.

Toch voorziet de wetgever in specifieke beëindigingsregels bij arbeidscontracten van bepaalde duur als de medewerker lang arbeidsongeschikt is: artikel 37/9 en 37/10 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-9)
9. Artikel 37/4 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-10)
10. Artikel 24/1 en artikel 24/2 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. [↑](#footnote-ref-11)
11. Dat gaat over uitzonderlijke gevallen van preventieve onderzoeken volgens de Codex Welzijn op het werk, bijv. bij veiligheidsfuncties. [↑](#footnote-ref-12)
12. De juridische basis is het algemene contractenrecht en de algemene beëindigingswijzen van een contract: elke arbeidsovereenkomst is een contract. [↑](#footnote-ref-13)
13. Dat gaat over uitzonderlijke gevallen van preventieve onderzoeken volgens de Codex Welzijn op het werk, bijv. bij veiligheidsfuncties. [↑](#footnote-ref-14)
14. Zie het [VVSG-nieuwsbericht van 21 juni 2023](https://eur02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.vvsg.be%2Fnieuws%2Fontslagdecreet-definitief-goedgekeurd&data=05%7C01%7Cmarijke.delange%40vvsg.be%7C833ebb2bfd794b1eff5008dbc3514362%7C416a27b7d5b247b68a3da39392c4d6b4%7C0%7C0%7C638318526016997967%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=Y%2FGJjCxDkSARrFvAHuwu92Z3lfqJE8QoWYDBGHSYMW0%3D&reserved=0) [↑](#footnote-ref-15)
15. Dat staat in artikel 194/1, 194/2, 200 en 210 tweede lid Decreet Lokaal Bestuur, zoals gewijzigd door het Ontslagdecreet van 16 juni 2023 tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 10 juli 2023. [↑](#footnote-ref-16)
16. De eerste vier aandachtspunten werden meegegeven door het Agentschap Binnenlands Bestuur, per mail aan de VVSG op 19 september 2023. [↑](#footnote-ref-17)
17. Artikel 12 Ontslagbesluit 12 januari 2024. [↑](#footnote-ref-18)
18. Ze gelden wel voor de welzijnsverenigingen na de decreetswijziging van 3 mei 2024, *BS* 3 juni 2024. Inforum nr. 374939. Met dat decreet worden de bepalingen in het Decreet Lokaal Bestuur over personeel, op artikelen 186 en 195 DLB na, (opnieuw) van toepassing op het personeel van de welzijnsverenigingen (zie opnieuw geformuleerde artikel 488 §2 DLB). Het gaat onder andere om de bepalingen over de rechten en plichten, de ontslagregeling en de tuchtprocedure. Via artikel 500 DLB gelden de ontslagartikelen ook voor de publieke ziekenhuisvereniging. [↑](#footnote-ref-19)
19. Het kabinet van de minister van binnenlands bestuur en het ABB zitten met deze interpretatie op dezelfde golflengte. [↑](#footnote-ref-20)
20. Artikel 41, tweede lid, 17° en artikel 78, tweede lid, 15° Decreet Lokaal Bestuur. [↑](#footnote-ref-21)
21. Artikel 24/3 §2 Rechtspositiebesluit, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024 en artikel 4, Wet 13 maart 2024. [↑](#footnote-ref-22)
22. Voor de statutaire medewerker is de **juridische basis** artikel 24/4 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. De federale regering werkt aan een wet voor contractanten in overheidsdienst, in opvolging van het oordeel van het Grondwettelijk Hof: GwH 6 juli 2017, arrest nr. 2017/86. [↑](#footnote-ref-23)
23. Het ‘loon’ omvat naast het salaris ook de toelagen en vergoedingen, en, in het algemeen, alles wat de tegenprestatie is van de door de contractant geleverde arbeid. [↑](#footnote-ref-24)
24. Zie ook Cass. 16.09.2024, 3de K., S240010. Inforum nr. 379013. In dit opmerkelijke arrest oordeelt het Hof van Cassatie dat de algemeen directeur van een gemeente die ontslagen is zonder dat hij kon gebruik maken van zijn recht om gehoord te worden, geen recht heeft op een schadevergoeding omdat hij geen schade aantoont: binnen de maand na zijn ontslag ging hij aan de slag als algemeen directeur bij een andere gemeente, waar hij al solliciteerde vooraleer hij zijn ontslag had gekregen. De schade van het missen van zijn hoorrecht is dus niet zeker, enkel ‘mogelijk’. Dat volstaat niet voor een vergoeding.

N.B. Het arrest is in het Frans gewezen, het gaat dus wellicht om een situatie in een Brussels of Waals bestuur, waarvoor het Vlaamse Ontslagdecreet en Ontslabesluit niet gelden. [↑](#footnote-ref-25)
25. We vinden dat een zeer dubbelzinnige boodschap van de Vlaamse regering aan de lokale besturen. Bij de bespreking van het betrokken artikel verwees de Vlaamse regering naar een analoge federaal wetgevend initiatief over de motivering van het ontslag van contractanten in overheidsdiensten: de latere wet van 13 maart 2024, maar het ontslag om dringende reden werd uit het toepassingsgebied van de wet gehouden. [↑](#footnote-ref-26)
26. Artikel 2 §2, tweede lid Wet 13 maart 2024. [↑](#footnote-ref-27)
27. GwH 22 februari 2018, nr. 22/2018. De prejudiciële vragen over artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betr. de arbeidsovereenkomsten, *BS* 18 juli 2018. Inforum nr. 318926.

Het Grondwettelijk Hof vergelijkt met de hoorplicht als algemeen beginsel van behoorlijk bestuur voor statutair personeel, maar zelfs voor statutaire medewerkers is dat geen absoluut beginsel en moet een bestuur de statutaire medewerker niet horen als de feiten vaststaan of bij hoogdringendheid. Een ontslag om dringende reden is vaak een situatie van hoogdringendheid. [↑](#footnote-ref-28)
28. Artikel 24/4, eerste en tweede lid, Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. [↑](#footnote-ref-29)
29. Wet 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector, *BS* 20 maart 2024. Volgens de Nederlandstalige tekst treedt de wet in werking “op de eerste dag van de tweede maand waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad”. Dat is een verwarrende formulering die, in een letterlijke lezing, lijkt te wijzen op 1 april 2024 als ingangsdatum. In de Franstalige versie is het duidelijker dat eigenlijk 1 mei 2024 bedoeld wordt : “La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge”. [↑](#footnote-ref-30)
30. Artikel 194/1 en 194/2, Decreet Lokaal Bestuur. Artikel 24/4, Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024, voor wat het statutair personeel betreft. Voor de overheidscontractanten: zie artikel 3, Wet 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector. [↑](#footnote-ref-31)
31. Opgelet, de hoorplicht geldt ook in het geval van een ontslag om dringende redenen, maar de kennisgeving van de motieven van het ontslag moet binnen de drie werkdagen na het ontslag gebeuren (dus niet per se samen met de kennisgeving van het ontslag zelf). Zie hoger, onder 2.2 en vooral ook verder, onder 5.2. [↑](#footnote-ref-32)
32. Het ‘loon’ omvat naast het salaris ook de toelagen en vergoedingen, en, in het algemeen, alles wat de tegenprestatie is van de door de contractant geleverde arbeid. [↑](#footnote-ref-33)
33. Artikel 194/1 en 194/2, Decreet Lokaal Bestuur. Artikel 24/5, Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024, voor wat het statutair personeel betreft. Voor de overheidscontractanten: zie artikel 4, Wet 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector. [↑](#footnote-ref-34)
34. Bron: Agentschap Binnenlands Bestuur: Zie <https://www.vlaanderen.be/lokaal-bestuur/ontslagregeling/ontslaggronden>. [↑](#footnote-ref-35)
35. Het ‘loon’ omvat naast het salaris ook de toelagen en vergoedingen, en, in het algemeen, alles wat de tegenprestatie is van de door de contractant geleverde arbeid. [↑](#footnote-ref-36)
36. De bijzondere ontslagbescherming staat in artikel 24/6 en 24/7 van het Rechtspositiebesluit, ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. [↑](#footnote-ref-37)
37. Wet 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen, artikel 7 e.v. [↑](#footnote-ref-38)
38. Niet bij vrijwillig ontslag: Ria JANVIER, Minder sociale afscherming van het overheidspersoneel, deel 1, *TSR* 2016/4, randnr. 53. [↑](#footnote-ref-39)
39. Grondwettelijk Hof, 10 juli 2008, arrest nr. 103/2008, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 11 september 2008. De prejudiciële vragen betr. artikel 7 §1, van de wet 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen (toepassing van de verzekering tegen de werkloosheid en ziekte-uitkering op sommige medewerkers van de overheidssector). Inforum nr. 231476. [↑](#footnote-ref-40)
40. Artikel 37/1 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-41)
41. Burgerlijk Wetboek van 28 april 2022, boek 1, artikel 1.7, *BS* 01.07.2022. [↑](#footnote-ref-42)
42. Wet 26 december 2022 houdende de neutralisatie van artikel 1.7 van boek 1 van het Burgerlijk Wetboek wat betreft het arbeidsrecht en de sociale zekerheid en sociale bijstand, *BS* 30.12.2022. [↑](#footnote-ref-43)
43. Volgens artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur is titel I, hoofdstuk IV Arbeidsovereenkomstenwet, “van overeenkomstige toepassing”. Zie ook de toelichtende nota bij het Ontslagbesluit van 12 januari 2024, pagina 16/25. [↑](#footnote-ref-44)
44. Artikel 37/12 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-45)
45. Artikel 37/13 Arbeidsovereenkomstenwet, ingevoegd door de “Wet Arbeidsdeal” van 3 oktober 2022. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-46)
46. Artikel 39ter Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 38, §3vicies bis, Algemene Beginselenwet 29 juni 1981 (doorstorting socialezekerheidsbijdragen door Rijksdienst voor Sociale Zekerheid naar Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen), zoals ingevoegd door de Wet van 3 oktober 2022. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt beide artikelen van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-47)
47. Wet 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, *BS* 15 september 2001, hoofdstuk V, artikel 11/3. Artikel 24/8 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024 maakt deze wet van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-48)
48. Artikel 41 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-49)
49. Zie het volledige overzicht op de uitstekende website van de FOD Werk: <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/einde-van-de-arbeidsovereenkomst-14#:~:text=De%20schorsing%20van%20de%20opzeggingstermijn,de%20opzeggingstermijn%20nooit%20worden%20geschorst>. De juridische basis van de diverse schorsingsgronden zit verspreid over diverse wetgeving. Het leidt ons te ver om ze allemaal op te sommen. [↑](#footnote-ref-50)
50. Voor de schorsing van de opzeggingstermijn gegeven aan een statutaire medewerker tijdens zijn jaarlijkse vakantie is de **juridische basis** artikel 24/3 §3, 1° Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. Bij een contractuele medewerker is de **juridische basis** artikel 28, 1° en artikel 38 Arbeidsovereenkomstenwet. Het is niet relevant of de vakantieregeling publieke of private sector van toepassing is. [↑](#footnote-ref-51)
51. Inclusief de situatie van (1) het “omgezet moederschapsverlof” (van toepassing bij hospitalisatie of overlijden moeder), en van (2) de werkverwijdering wegens zwangerschap of borstvoeding: zie artikel 39, zevende lid resp. in art. 42 en 43 Arbeidswet van 16 maart 1971. [↑](#footnote-ref-52)
52. Voor de schorsing van de opzeggingstermijn gegeven aan een statutaire medewerker tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof is de **juridische basis** artikel 24/3 §3, 2° Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. Bij een contractuele medewerker is de **juridische basis** artikel 28, 2° en artikel 38 Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-53)
53. Voor de schorsing van de opzeggingstermijn gegeven aan een statutaire medewerker tijdens een voorlopige vrijheidsberoving is de **juridische basis** artikel 24/3 §3, 3° Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. Bij een contractuele medewerker is de **juridische basis** artikel 28, 5° en artikel 38 Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-54)
54. Voor de schorsing van de opzeggingstermijn gegeven aan een statutaire medewerker tijdens geboorteverlof is de **juridische basis** artikel 24/3 §3, 4° Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. Bij een contractuele medewerker is de **juridische basis** artikel 30 §2 en artikel 38 Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-55)
55. Voor de schorsing van de opzeggingstermijn gegeven aan een statutaire medewerker tijdens het verlof om dwingende reden of tijdens het onbezoldigd zorgverlof is de **juridische basis** artikel 24/3 §3, 5° Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. Bij een contractuele medewerker is de **juridische basis** artikel 30bis §1 en §2 en artikel 38 Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-56)
56. Voor de schorsing van de opzeggingstermijn gegeven aan een statutaire medewerker tijdens het adoptieverlof is de **juridische basis** artikel 24/3 §3, 6° Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. Bij een contractuele medewerker is de **juridische basis** artikel 30ter en artikel 38 Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-57)
57. Voor de schorsing van de opzeggingstermijn gegeven aan een statutaire medewerker tijdens afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid is de **juridische basis** artikel 24/3 §3, 7° Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. Bij een contractuele medewerker is de **juridische basis** artikel 31 en artikel 38 Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-58)
58. Artikel 37/8 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-59)
59. Het “gewaarborgd loon” omvat de betaalde ziektekredietdagen van statutaire medewerkers, zo blijkt uit de lezing van artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur en artikel 37/8 Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-60)
60. Voor de schorsing van de opzeggingstermijn gegeven aan een statutaire medewerker tijdens opgelegde inhaalrust is de **juridische basis** artikel 38bis Arbeidsovereenkomstenwet, in combinatie met artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur. Bij een contractuele medewerker is de **juridische basis** artikel 38bis Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-61)
61. Artikel 37/7 Arbeidsovereenkomstenwet. Volgens artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur geldt dat artikel **niet** voor statutair personeel. [↑](#footnote-ref-62)
62. Artikel 106 Herstelwet 22 januari 1985, dat enkel van toepassing is op contractueel aangestelde medewerkers. Volgens de toelichtende nota bij het Ontslagbesluit van 12 januari 2024 (p. 7/25) regelt de Vlaamse regering een zelfde schorsingsgrond voor statutaire medewerkers bij een *volgende* aanpassing van het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. [↑](#footnote-ref-63)
63. Artikel 39 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-64)
64. De bijzondere ontslagbescherming staat in artikel 24/6 en 24/7 van het Rechtspositiebesluit, ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024 [↑](#footnote-ref-65)
65. Artikelen 194, vierde lid en 194/1 Decreet Lokaal Bestuur en artikel 13, tweede en derde lid Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023, zoals ingevoegd bij artikel 4, Ontslagbesluit 12 januari 2024, in combinatie met artikel 32, 3°, artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet, bij ontslag van een statutaire medewerker. Bij ontslag van een contractant wegens definitieve beroepsongeschiktheid is de **juridische basis** artikel 194, vierde lid Decreet Lokaal Bestuur in combinatie met artikel 32, 3°, artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-66)
66. Sommige besturen starten het herkansingstraject op na wat zij een “negatief feedbackgesprek” of negatief functioneringsgesprek” noemen. Als de herkansing geen verbetering oplevert, spreken ze een negatieve evaluatie uit, die kan leiden tot een ontslag. Ook dat is ook een correcte manier van werken. [↑](#footnote-ref-67)
67. Vroeger was dat een half jaar: artikel 48 Rechtspositiebesluit 7 december 2007. Dat artikel is ondertussen opgeheven met het Besluit van 12 januari 2024, *BS* 1 februari 2024. [↑](#footnote-ref-68)
68. Artikel 23 §3/1 en artikel 23 §4 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023. Artikel 23 §3/1 werd ingevoegd door artikel 6, Ontslagbesluit 12 januari 2024. Het gaat om een explicitering van het evenredigheidsbeginsel. [↑](#footnote-ref-69)
69. Artikel 13, tweede en derde lid Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 4 Ontslagbesluit 12 januari 2024. [↑](#footnote-ref-70)
70. Artikel 23 §2 en §4 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023. Artikel 101 §1, tweede lid en artikel 102 §1, tweede lid van het Rechtspositiebesluit 7 december 2007, voor besturen die nog geen toepassing maakten van het nieuwe besluit. [↑](#footnote-ref-71)
71. Artikel 23 §3 en §4 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023. Artikel 101 §2 en artikel 102 §2 van het Rechtspositiebesluit 7 december 2007, voor besturen die nog geen toepassing maakten van het nieuwe besluit. [↑](#footnote-ref-72)
72. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur in combinatie met artikel 32, 3° en 35 Arbeidsovereenkomstenwet, voor het ontslag om dringende redenen van een statutaire medewerker. Voor het ontslag om dringende redenen van contractuele medewerkers gelden enkel artikel 32, 3° en 35 uit de Arbeidsovereenkomstenwet als **juridische basis**.

Duidelijke info over de specifieke en strikte voorwaarden van het ontslag om dringende redenen is te vinden op de uitstekende website van de FOD Werk: <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/beeindigingswijzen-gemeenschappelijk>. [↑](#footnote-ref-73)
73. Artikel 24/4 van het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 legt het bestuur op om de concrete redenen en motieven voor een ontslag om dringende redenen te geven, zonder concrete termijn en zonder bijkomende sanctie: de termijn en de sanctie staan in de Arbeidsovereenkomstenwet zelf. Volgens de Arbeidsovereenkomstenwet mag een werkgever een medewerker om dringende reden ontslaan binnen drie werkdagen na kennisname van de feiten. Vervolgens heeft de werkgever drie werkdagen tijd om de motieven mee te delen. [↑](#footnote-ref-74)
74. Als het bestuur om medische redenen een statutaire medewerker ontslaat met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, is de juridische grondslag artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur, in combinatie met artikel 32, 3°, artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. Bij ontslag van een contractant om medische redenen is de **juridische basis** enkel artikel 32, 3°, artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-75)
75. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-76)
76. Te vinden op [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be) > bestuur > personeelsbeleid > verloven en afwezigheden. [↑](#footnote-ref-77)
77. Als het bestuur wegens de noodwendigheden van de dienst een statutaire medewerker ontslaat met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, is de **juridische grondslag** artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur, in combinatie met artikel 32, 3°, artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. Bij ontslag van een contractant omwille van de noodwendigheden van de dienst is de **juridische basis** enkel artikel 32, 3°, artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-78)
78. Artikel 194/1, tweede lid Decreet Lokaal Bestuur:

“De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal bestuur.” [↑](#footnote-ref-79)
79. Het ‘loon’ omvat naast het salaris ook de toelagen en vergoedingen, en, in het algemeen, alles wat de tegenprestatie is van de door de contractant geleverde arbeid. [↑](#footnote-ref-80)
80. Artikel 24/6 en 24/7 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024. [↑](#footnote-ref-81)
81. De eerste drie punten komen uit de toelichtende nota bij het Rechtspositiebesluit Provincie- en Gemeentepersoneel van 7 december 2007, artikel 5 §2, 2°. [↑](#footnote-ref-82)
82. Artikel 23 §3 en §4 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023. Artikel 101 §2 en artikel 102 §2 van het Rechtspositiebesluit 7 december 2007, voor besturen die nog geen toepassing maakten van het nieuwe besluit. [↑](#footnote-ref-83)
83. Artikel 23 §3/2 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 6 Ontslagbesluit 12 januari 2024. [↑](#footnote-ref-84)
84. Een contractant kan ook overgedragen worden naar een werkgever met een *private* rechtsvorm, overeenkomstig artikel 185/1 §2 Decreet Lokaal Bestuur. [↑](#footnote-ref-85)
85. Artikel 23 §3/2 en artikel 23 §4 Rechtspositiebesluit 20 januari 2023. Artikel 23 §3/2 werd ingevoegd door artikel 6, Ontslagbesluit 12 januari 2024. Het gaat om een explicitering van het evenredigheidsbeginsel. [↑](#footnote-ref-86)
86. Als de werkgever een statutaire medewerker wegens vervroegd pensioen ontslaat met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, is de **juridische grondslag** artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur en artikel 24/3 §1, eerste lid Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024, in combinatie met artikel 32, 3°, artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. Bij ontslag van een contractant omwille van vervroegde pensionering is de **juridische basis** artikel 32, 3°, artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-87)
87. Als de werkgever een statutaire medewerker wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd ontslaat met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, is de **juridische grondslag** artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur en artikel 24/3 §1, tweede en derde lid Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024, in combinatie met artikel 32, 3°, artikel 37/6 (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. Bij ontslag van een contractant omwille van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd is de **juridische basis** enkel artikel 32, 3°, artikel 37/6 (opzeggingstermijn) resp. 39 (opzeggingsvergoeding) Arbeidsovereenkomstenwet. [↑](#footnote-ref-88)
88. Artikelen 37 §1, eerste tot en met vierde lid, en artikel 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepalingen van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-89)
89. Artikel 24/3 §1, tweede en derde lid Rechtspositiebesluit 20 januari 2023, zoals ingevoegd door artikel 7 Ontslagbesluit 12 januari 2024, komt in de plaats van artikel 106 §2, 4° van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007. [↑](#footnote-ref-90)
90. Artikel 37 §1, eerste tot en met vierde lid, Arbeidsovereenkomstenwet. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepalingen van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-91)
91. Artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur maakt deze bepaling van toepassing op statutaire medewerkers. [↑](#footnote-ref-92)
92. De juridische basis is artikel 194/1 Decreet Lokaal Bestuur in combinatie met artikel 32, 3° en 37/2 §2 Arbeidsovereenkomstenwet, voor het vrijwillig ontslag van een statutaire medewerker. Voor het vrijwillig ontslag van contractuele medewerkers gelden enkel artikel 32, 3° en 37/2 §2 uit de Arbeidsovereenkomstenwet als **juridische basis**. [↑](#footnote-ref-93)
93. RvS 26.12.2023, 10de K., nr. 258319, X / Stad Sint-Truiden, Inforum nr. 375834. [↑](#footnote-ref-94)
94. Het ‘loon’ omvat naast het salaris ook de toelagen en vergoedingen, en, in het algemeen, alles wat de tegenprestatie is van de door de contractant geleverde arbeid. [↑](#footnote-ref-95)
95. Gebaseerd op de toelichtende nota bij het Ontslagbesluit van 12 januari 2024, p. 19/25. De hoorplicht voegden we toe aan de lijst. [↑](#footnote-ref-96)
96. Wet 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen, artikel 7 e.v. [↑](#footnote-ref-97)
97. Art. 50 van de Algemene Wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen. [↑](#footnote-ref-98)
98. Besturen moeten deze ontslagbrief bij de Federale Pensioendienst indienen via het elektronisch attest “beëindiging arbeidsbetrekking”: zie artikel 142 van de wet van 29 december 2010 houdende diverse bepalingen (I). [↑](#footnote-ref-99)
99. Sommigen zijn van mening dat een bestuur een ontslagen medewerker niet terug in dienst mag nemen zonder sollicitatieprocedure. [↑](#footnote-ref-100)