

**This item is the archived peer-reviewed author-version of:**

Het ontslag van statutair en contractueel personeel van de Vlaamse provinciale en lokale besturen: voortaan een materie van arbeidsrecht en arbeidsrechter

**Reference:**

De Somer Stéphanie, Vuylsteke Vincent.- Het ontslag van statutair en contractueel personeel van de Vlaamse provinciale en lokale besturen: voortaan een materie van arbeidsrecht en arbeidsrechter  
Rechtskundig weekblad - ISSN 1782-3463 - 87:8(2023-24), p. 282-282  
To cite this reference: <https://hdl.handle.net/10067/2014390151162165141>

## **Het ontslag van statutair en contractueel personeel van de Vlaamse provinciale en lokale besturen: voortaan een materie van arbeidsrecht en arbeidsrechter**

Een decreet van 16 juni 2023 (*BS* 10 juli 2023) wijzigt het Provinciedecreet en het Decreet Lokaal Bestuur teneinde het ontslag van statutair personeel enerzijds en dat van contractueel personeel anderzijds op dezelfde leest te schoeien. Het decreet verklaart titel I, hoofdstuk IV van de Arbeidsovereenkomstenwet immers in grote mate van overeenkomstige toepassing op de beëindiging van de hoedanigheid van statutair personeelslid van de Vlaamse provinciale en lokale besturen. Ook artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt van overeenkomstige toepassing, zodat ook statutairen over één jaar beschikken om zich tot de arbeidsrechtbank te wenden teneinde hun ontslag aan te vechten. De regeling impliceert dat het ontslag om tuchtrechtelijke redenen (zowel het ontslag van ambtswege als de afzetting) voortaan zal ophouden te bestaan voor deze personeelsleden. Een tuchtprocedure kan wel nog leiden tot andere tuchtstraffen, d.w.z. straffen die niet de beëindiging van de statutaire aanstelling betekenen. Wil het provinciaal of lokaal bestuur een statutair personeelslid ontslaan om redenen die verband houden met deontologisch laakbaar gedrag, dan zal het daarvoor een opzeggingstermijn moeten betekenen of een opzeggingsvergoeding betalen, dan wel de weg van het ontslag om dringende reden moeten volgen. De memorie van toelichting bij het decreet suggereert dat de betrokken besturen een tuchtbeleid zouden opmaken, waaruit blijkt welke gedragingen aanleiding kunnen geven tot tucht enerzijds en tot ontslag anderzijds. Determinerend in dit verband zijn de zwaarwichtigheid van het gedrag en de impact op de werkrelatie (*Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1631/1, 13, 25-27 en 33-34).

Ook wanneer men een personeelslid wil ontslaan wegens slecht functioneren (beroepsongeschiktheid), zal dat moeten gebeuren middels een opzeg (op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet), zij het dat hiervoor het organiseren van een formele evaluatieprocedure zoals voordien vereist blijft.

Het decreet bepaalt dat de beëindiging van de hoedanigheid van het statutair personeelslid niet kennelijk onredelijk mag zijn. Naast redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid (dit zijn redenen die voordien al via het ontslag om tuchtrechtelijke redenen of het ontslag wegens beroepsongeschiktheid tot een beëindiging konden leiden), kan het bestuur voortaan echter ook redenen inroepen die berusten op *noodwendigheden* voor de werking van het bestuur. Voortaan kunnen de provinciale en lokale besturen dus tot het ontslag van statutair personeel overgaan wanneer bijvoorbeeld een dienst of functie wordt afgeschaft. De Raad van State, afdeling Wetgeving, achtte een en ander niet strijdig met het standstillbeginsel afgeleid uit artikel 23 van de Grondwet.

De parlementaire voorbereidingen bij het decreet maken meermaals duidelijk dat onwettigheden die zouden worden begaan tijdens de ontslagprocedure de principiële ontslagmacht van het provinciaal of lokaal bestuur niet aantasten. Men denke aan een ontslag wegens beroepsongeschiktheid zonder of met een gebrekkige voorafgaande evaluatie of het niet respecteren van de hoorplicht. In die gevallen kan er geen sprake zijn van een nietig ontslag en dus ook niet van een rechtsplicht tot re-integratie van het personeelslid (zoals in de regel het geval is na de vernietiging van een ontslag door de Raad van State), maar enkel desgevallend van een schadevergoeding (zie *Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1631/1, 22-23 en 30-31). Dat geldt volgens de decreetgever niet alleen wanneer de arbeidsrechter deze onwettigheden zou vaststellen, maar tevens wanneer het bestuur het ontslag zou intrekken of de toezichthoudende overheid het zou vernietigen.

Het decreet bevat een machtiging aan de Vlaamse Regering om de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband te bepalen. De memorie van toelichting suggereert onder meer dat

de Vlaamse Regering regels zou aannemen in verband met de inspanningen die de provinciale en lokale besturen zouden moeten doen om bij een ontslag wegens noodwendigheden voor de werking van de dienst naar alternatieven te zoeken voor het personeelslid (*Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1631/1, 11). Ook komt het de Vlaamse Regering toe om de modaliteiten van het kennelijk onredelijk ontslag te regelen overeenkomstig de (reeds langverwachte) bepalingen die de federale wetgever nog zal aannemen over het kennelijk onredelijk ontslag van overheidspersoneel (*Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1631/1, 9, 22 en 31). Op 7 juli 2023 hechtte de Vlaamse Regering haar principiële goedkeuring aan een ontwerpbesluit, dat werd voorgelegd aan de sociale partners m.o.o. onderhandelingen.

Het decreet trad op 1 oktober 2023 in werking.

Stéphanie De Somer, hoofddocent bestuursrecht Universiteit Antwerpen en advocaat Balie Brussel

Vincent Vuylsteke, advocaat Balie Brussel