



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 85/2025
van 5 juni 2025
Rolnummers : 8109, 8134, 8139, 8140 en 8141**

In zake : de beroepen tot vernietiging van het Vlaamse decreet 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 », ingesteld door het « Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, Lokale en Regionale Besturen Regio Vlaanderen » en anderen, door Pieter Vanhoutte, door Sibylle Cuypers, door de vzw « Exello.net » en anderen en door de Algemene Centrale Openbare Diensten en anderen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters Luc Lavrysen en Pierre Nihoul, en de rechters Thierry Giet, Joséphine Moerman, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters, Sabine de Bethune, Emmanuelle Bribosia, Willem Verrijdt, Katrin Jadin en Magali Plovie, bijgestaan door griffier Frank Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter Luc Lavrysen,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de beroepen en rechtspleging

a. Bij verzoekschrift dat aan het Hof is toegezonden bij op 16 november 2023 ter post aangetekende brief en ter griffie is ingekomen op 17 november 2023, is beroep tot vernietiging van het Vlaamse decreet 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 » (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 10 juli 2023) ingesteld door het « Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, Lokale en Regionale Besturen Regio Vlaanderen », Peggy Huybreghs, Pascale Geleyn en Marc Duchesne, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Tom Peeters, mr. Kelly De Herdt en mr. Lobke Roodhooft, advocaten bij de balie van Antwerpen.

b. Bij vier verzoekschriften die aan het Hof zijn toegezonden bij op 28 december 2023, 8 en 10 januari 2024 ter post aangetekende brieven en ter griffie zijn ingekomen op 29 december 2023, 9, 10 en 11 januari 2024, zijn beroepen tot vernietiging van hetzelfde decreet ingesteld respectievelijk door Pieter Vanhoutte, door Sibylle Cuypers, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Johan Geerts, advocaat bij de balie van Antwerpen, door de vzw « Exello.net », de

vzw « Vlaamse Lokale Financieel Directeurs », Luc Jolie, Tom Gevaert, Bruno Debrabandere, Steven Van De Velde, Vera Boudry, Frank Remy, Wim Haest, Cathy Brouckaert, Koen Berghmans en Gunther Dobbeleer, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Tom Messiaen, advocaat bij de balie te Gent, door mr. Renske Gieghase, advocate bij de balie van Limburg, en door mr. Cies Gysen, advocaat bij de balie van Antwerpen, en door de Algemene Centrale Openbare Diensten, het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten, Chris Reniers, Ilse Heylen, Geert Verbrugge, Carine Nijs, Anja Willems, P.T., Martine Dhaene, Stefaan Denewet, Ward Dautzenberg en Glenn Gevaert, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Mieke Van Laer en mr. Timo Lehaen, advocaten bij de balie van Antwerpen.

Die zaken, ingeschreven onder de nummers 8109, 8134, 8139, 8140 en 8141 van de rol van het Hof, werden samengevoegd.

Memories en memories van wederantwoord zijn ingediend door :

- de stad Tongeren, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Koen Geelen, mr. Wouter Moonen en mr. Jarien Bloemen, advocaten bij de balie van Limburg (tussenkomende partij in de zaken nrs. 8134, 8139, 8140 en 8141);

- de stad Sint-Truiden, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Koen Geelen, mr. Wouter Moonen en mr. Jarien Bloemen (tussenkomende partij in de zaken nrs. 8134, 8139, 8140 en 8141);

- de Vlaamse Regering, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Bart Martel en mr. Liesbet Vandenplas, advocaten bij de balie te Brussel.

De verzoekende partijen hebben memories van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 12 maart 2025 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Sabine de Bethune en Thierry Giet te hebben gehoord, beslist dat de zaken in staat van wijzen waren, dat geen terechtzitting zou worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek om te worden gehoord, zou hebben ingediend, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten na die termijn zouden worden gesloten en de zaken in beraad zouden worden genomen.

Ingevolge de verzoeken van de verzoekende partijen in de zaken nrs. 8109, 8139 en 8141 om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 26 maart 2025 de dag van de terechtzitting bepaald op 30 april 2025.

Op de openbare terechtzitting van 30 april 2025 :

- zijn verschenen :

. mr. Tom Peeters, voor de verzoekende partijen in de zaak nr. 8109;

. Pieter Vanhoutte, verzoekende partij in de zaak nr. 8134, in eigen persoon;

. mr. Johan Geerts en mr. Geert Dewachter, advocaat bij de balie van Antwerpen, voor de verzoekende partij in de zaak nr. 8139;

. mr. Tom Messiaen en mr. Wouter Rubens en mr. Anton Geerts, advocaten bij de balie van Antwerpen, *loco* mr. Cies Gysen, voor de verzoekende partijen in de zaak nr. 8140;

. mr. Jan Buelens, advocaat bij de balie van Antwerpen, mr. Mieke Van Laer en mr. Timo Lehaen, voor de verzoekende partijen in de zaak nr. 8141;

. mr. Wouter Moonen en mr. Jarien Bloemen, voor de stad Tongeren en de stad Sint-Truiden (tussenkommende partijen in de zaken nrs. 8134, 8139, 8140 en 8141);

. mr. Sietse Wils en mr. Sam De Voogt, advocaten bij de balie te Brussel, *loco* mr. Bart Martel en mr. Liesbet Vandenplas, voor de Vlaamse Regering;

- hebben de rechters-verslaggevers Sabine de Bethune en Thierry Giet verslag uitgebracht;

- zijn de voornoemde partijen gehoord;

- zijn de zaken in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. *In rechte*

- A -

Zaken nrs. 8109 en 8134

A.1. De Vlaamse Regering is van oordeel dat de verzoekende partijen in de zaak nr. 8109 niet beschikken over het juridisch vereiste belang om een beroep in te stellen tot vernietiging van het Vlaamse decreet 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 » (hierna : het decreet van 16 juni 2023). De eerste verzoekende partij is een vakorganisatie, maar de bestreden bepalingen doen geen enkele afbreuk aan de prerogatieven van de vakorganisatie. De eerste verzoekende partij kan zich evenmin beroepen op de rechtspraak van het Hof inzake het belang van rechtspersonen daar zij als vakorganisatie slechts de hoedanigheid heeft van een feitelijke vereniging. De tweede, de derde en de vierde verzoekende partij beschikken evenmin over het vereiste belang omdat zij niet aannemelijk maken dat zij door de bestreden bepalingen persoonlijk, rechtstreeks, zeker en actueel worden benadeeld. Volgens haar zijn de ingeroepen ontslagmogelijkheden en de vrees voor willekeur volstrekt voorbarig en louter hypothetisch. Die verzoekende partijen tonen onvoldoende op individuele en concrete wijze aan hoe ze nadelig worden geraakt door de bestreden bepalingen zodat het veeleer gaat om een *actio popularis*.

A.2. De eerste verzoekende partij in de zaak nr. 8109 stelt dat zij haar belang heeft beschreven door te verwijzen naar de nefaste invloed van het decreet op de normale vakbondswerking, in het bijzonder door het gebrek aan ontslagbescherming van haar afgevaardigden aan de kaak te stellen. De tweede, derde en vierde verzoekende partij in de zaak nr. 8109 zijn van oordeel dat zij wel rechtstreeks en niet louter hypothetisch worden geraakt door de bestreden ontslagregeling. Zij wijzen erop dat een personeelslid dat in de ogen van de aanstellende overheid niet in de pas loopt van de wijzigende politieke inzichten geen bescherming meer geniet. De loutere mogelijkheid

van ontslag in die situatie heeft aldus een rechtstreekse invloed op de werksituatie van het statutair personeelslid, *a fortiori* in de hypothese dat achteraf de tewerkstelling niet kan worden hersteld maar enkel een recht zou bestaan op een (beperkte) schadevergoeding. Het statutair personeelslid heeft geen bescherming meer tegen politieke willekeur, terwijl een contractueel personeelslid nog het contractueel vastgelegd werkkader heeft waaraan niet eenzijdig kan worden getornd.

A.3. De verzoekende partijen leiden een eerste middel af uit de schending van artikel 5, § 1, II, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (hierna : de bijzondere wet van 8 augustus 1980) en artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van diezelfde bijzondere wet. Volgens hen is overeenkomstig die bepalingen enkel de Vlaamse decreetgever bevoegd om de wijze van beëindiging van de hoedanigheid van statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen te regelen. In het decreet van 16 juni 2023 worden artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » (hierna : de wet van 3 juli 1978), met uitzondering van de artikelen 33, 37, § 1, vijfde lid, §§ 2 tot en met 4, 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39*bis*, van overeenkomstige toepassing verklaard op de statutaire personeelsleden van de lokale besturen. Aldus heeft de Vlaamse decreetgever geen eigen regeling meer voor de beëindiging van het statuut van lokale ambtenaren doordat hij zich via de dynamische verwijzing naar de bepalingen van de wet van 3 juli 1978, afhankelijk heeft gemaakt van de (toekomstige) keuzes van de federale overheid. De ontslagregeling voor statutaire personeelsleden zal derhalve automatisch wijzigen in geval van wijziging door de federale overheid, waarbij enkel remediëring achteraf nog mogelijk is.

Volgens hen heeft de gehanteerde dynamische verwijzing een ongrondwettige (re)delegatie van bevoegdheden naar de federale overheid tot gevolg. De decreetgever is niet bevoegd om de verworven bevoegdheden terug over te dragen aan de federale overheid.

A.4. De Vlaamse Regering stelt allereerst dat de kritiek van de verzoekende partijen een opportuïteïtskritiek is op de beleidskeuze van de Vlaamse decreetgever om voor statutaire personeelsleden van lokale en provinciale besturen dezelfde ontslagregeling in te voeren als voor contractuele personeelsleden, door gebruik te maken van de techniek om dynamisch te verwijzen naar de wet van 3 juli 1978. Zij benadrukt dat het aan de decreetgever is om het beleid te bepalen en dat het niet de rol van het Hof is om die beleidskeuzes ter discussie te stellen.

Zij betoogt vervolgens dat de Vlaamse decreetgever bevoegd is om de ontslagregeling van statutaire personeelsleden te regelen en ervoor heeft gekozen om de relevante bepalingen van de wet van 3 juli 1978 van toepassing te verklaren. Dit doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de decreetgever. De hoofddoelstelling is om een gelijke ontslagregeling voor statutaire en contractuele personeelsleden te realiseren, wat alleen mogelijk is door dynamisch te verwijzen naar de wet van 3 juli 1978. Zij wijst erop dat de Raad van State in zijn advies de bevoegdheid van de Vlaamse decreetgever heeft bevestigd. De decreetgever heeft zijn bevoegdheid niet overgedragen aan de federale overheid, maar heeft die volledig zelf uitgeoefend.

A.5.1. De verzoekende partijen leiden een tweede middel af uit de schending van het gelijkheidsbeginsel.

A.5.2. Zij betogen in een eerste onderdeel dat de decreetgever, door de ontslagregeling van contractuele personeelsleden van toepassing te verklaren op de statutaire ambtenaren, een identieke regeling heeft uitgewerkt voor twee situaties die fundamenteel verschillend zijn. Zij wijzen op de verschillen tussen een contractuele en een statutaire aanstelling, onder meer wat betreft de wijze van aanstelling, de wijzigbaarheid, de vastheid, de beëindiging ervan en het toezicht daarop. Voor die gelijke behandeling van wezenlijk verschillende situaties is er geen verantwoording. En zelfs als die verantwoording er toch zou zijn, *quod non*, dan ontbreekt alleszins de verantwoording waarom dan niet in een gelijkaardige soepele ontslagregeling wordt voorzien voor de statutaire personeelsleden van de Vlaamse overheid, van het gemeentelijk gesubsidieerd onderwijs en van dienstverlenende en/of opdrachthoudende verenigingen.

A.5.3. In een tweede onderdeel voeren zij aan dat de decreetgever heeft nagelaten om de nieuwe ontslagregeling volledig gelijk te stellen met de regeling voor de contractuele leden van het personeel. Zij wijzen op een ongunstige behandeling van de statutaire personeelsleden, onder meer inzake de opzeggingstermijnen en de termijnen voor het ontslag om dringende redenen. Zij wijzen ook op een aantal ongerijmdheden inzake outplacement, de schorsing en berekening van de opzeggingstermijn, het transitietraject en de sanctionering bij een kennelijk onredelijk ontslag.

Zo stellen zij dat de wet van 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 » niet van overeenkomstige toepassing werd verklaard op de statutaire personeelsleden, waardoor zaterdagdag voor statutaire

personeelsleden geen werkdagen meer zijn, maar voor de contractuele personeelsleden wel. Hierdoor zouden de termijnen, bijvoorbeeld bij een ontslag om dringende reden, anders berekend worden naargelang het een statutair dan wel een contractueel personeelslid betreft. Zij betogen dat de opzeggingstermijnen voor de contractuele en statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen anders zullen worden berekend, ondanks het feit dat artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 op die twee groepen van personeelsleden van toepassing is. De wet van 26 december 2013 « betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen » (hierna : de wet van 26 december 2013) werd immers niet van toepassing verklaard, waardoor de overgangsbepalingen die in die wet vervat zitten, niet van toepassing zijn op de (beëindiging van de) arbeidsrelatie van statutaire personeelsleden die een aanvang genomen hebben vóór 1 januari 2014.

Zij stellen dat de terbeschikkingstelling zoals bepaald in het raam van een transitietraject tijdens de opzeggingstermijn niet overeenstemt met de mogelijkheden van terbeschikkingstelling voor statutaire personeelsleden in dienst bij de Vlaamse lokale en provinciale besturen. Hieruit leiden zij af dat er sprake is van een ongelijke behandeling.

Zij stellen dat, in geval van een opzegging door de werkgever, de opzeggingstermijn van de statutaire personeelsleden niet zal worden geschorst tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid aangezien artikel 38 van de wet van 3 juli 1978 niet van overeenkomstige toepassing werd verklaard, wat wel het geval is wanneer een contractueel personeelslid in die situatie arbeidsongeschikt wordt.

Zij stellen dat het onduidelijk is hoe de artikelen 39^{ter} en 41, § 3, van de wet van 3 juli 1978, die overeenkomstig van toepassing werden verklaard op de statutaire personeelsleden, van toepassing kunnen zijn aangezien de wet van 5 september 2001 « tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers » (hierna : de wet van 5 september 2001) niet op hen van toepassing zou zijn. Bovendien is het ook niet duidelijk met welke werkgeversbijdragen de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zouden worden gefinancierd.

Zij stellen dat het onduidelijk is hoe er kan worden opgezegd in geval van opeenvolgende aanstellingen van bepaalde duur overeenkomstig artikel 40 van de wet van 3 juli 1978.

Zij zijn ten slotte van oordeel dat de bestreden bepalingen een verschil in behandeling invoeren met betrekking tot het kennelijk onredelijk ontslag. Zo stellen zij dat de statutaire personeelsleden, op grond van de artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023, kunnen inroepen dat hun ontslag kennelijk onredelijk is, maar wel zonder enige compensatieregeling te genieten, terwijl de contractuele personeelsleden zich op geen enkele regeling zouden kunnen beroepen, aangezien de wetgever tot heden geen gevolg gegeven heeft aan de uitvoering van artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 en het arrest van het Hof nr. 101/2016 van 30 juni 2016 (ECLI:BE:GHCC:2016:ARR.101), die inhouden dat een regeling inzake het kennelijk onredelijk ontslag moet worden uitgewerkt die soortgelijk is aan die voor de contractuele personeelsleden in de private sector, zijnde de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 « betreffende de motivering van het ontslag » (hierna : de cao nr. 109). Wat dat laatste betreft, stellen zij vast dat in tegenstelling tot hetgeen in de cao nr. 109 is bepaald en hetgeen uit het voormelde arrest van het Hof nr. 101/2016 voortvloeit, niet is voorzien in een sanctieregeling.

A.5.4. Zij wijzen er in een derde onderdeel op dat in strijd met het gelijkheidsbeginsel niet is voorzien in een specifieke ontslagbescherming voor statutaire personeelsleden die eveneens afgevaardigden van een vakorganisatie zijn.

A.5.5. Ten slotte betogen zij in een vierde onderdeel dat, voor zover de nieuwe decretale regeling inzake de bevoegdheid van de arbeidsrechtscollèges voor statutaire personeelsleden toch volledig gelijk zou zijn aan de bestaande regeling voor contractuelen, waarbij enkel de arbeidsrechtbank bevoegd is en zich uitsluitend nog kan uitspreken over de gevolgen van een ontslag, maar niet over de geldigheid van het ontslag op zich, die nieuwe regeling strijdig is met de artikelen 10, 11 en 13 van de Grondwet en met de artikelen 6, lid 1, en 13 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. Het statutair overheidspersoneel, dat onderworpen is aan een eenzijdig door de aanstellende overheid opgelegde en wijzigbare werkorganisatie en aan een loyauteitsplicht ten aanzien van die aanstellende overheid, op grond waarvan het personeelslid zich moet neerleggen bij genomen beslissingen, moet daartegenover de onbeperkte mogelijkheid hebben om alle rechtsmiddelen te laten gelden tegen overheidshandelingen. De grondwettelijk gewaarborgde toegang tot de rechter wordt geschaad wanneer het personeelslid niet gerechtigd zou zijn om de geldigheid van een ontslagbeslissing zelf aan te vechten, en enkel nog (pecuniaire) vorderingen zou kunnen instellen met betrekking tot de gevolgen van die ontslagbeslissing.

A.6.1. De Vlaamse Regering is, wat het eerste onderdeel betreft, van oordeel dat de gelijke behandeling van de statutaire personeelsleden en de contractuele personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen, wat betreft de overeenkomstige toepassing van bepaalde ontslagregels uit de wet van 3 juli 1978, berust op een objectief criterium, met name de hoedanigheid van personeelslid in dienst bij een Vlaams lokaal of provinciaal bestuur. De gelijke behandeling van de statutaire en contractuele personeelsleden bij de Vlaamse lokale en provinciale personeelsleden beantwoordt tevens aan een legitieme doelstelling : de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden moderniseren en wegwerken. Het wordt in die context noodzakelijk geacht om de beëindiging van de tewerkstelling van statutaire personeelsleden gelijk te stellen met die van contractuele personeelsleden, in het licht van het veranderlijkebeginsel. Zo is de regeling noodzakelijk in het licht van het algemeen belang. Wanneer een bestuur bij een reorganisatie, of zelfs afschaffing van de dienst, het niet mogelijk acht om de statutaire personeelsleden die in die dienst werkzaam zijn een andere taak te geven of te herplaatsen in een andere passende functie, dan is het noodzakelijk dat het bestuur de hoedanigheid van statutair personeelslid in dergelijke gevallen kan beëindigen. Het decreet van 16 juni 2023 is ook evenredig. Het beoogt geen volledige gelijkschakeling van statutaire en contractuele statuten, maar richt zich enkel op de beëindiging van de tewerkstelling om gelijke bescherming te garanderen. De verruiming van het ontslagstelsel is immers beperkt tot ontslag wegens noodwendigheden en voldoet aan het proportionaliteitsvereiste. Het ontslag op basis van gedrag of geschiktheid is niet nieuw voor statutaire personeelsleden.

A.6.2. De Vlaamse Regering is, wat het tweede onderdeel betreft, van oordeel dat de bestreden gelijkschakeling inzake de ontslagregeling geen ongelijke behandeling instelt.

Anders dan de verzoekende partijen stellen, zijn zaterdagen in de aangehaalde situatie nog steeds werkdagen. De relevante termijnen worden dan ook op dezelfde manier berekend als voor de contractuele personeelsleden. De statutaire personeelsleden die vóór 2014 in dienst traden bij het lokaal of provinciaal bestuur waren niet onderworpen aan de oude opzeggingstermijnen en kunnen vandaag dan ook geen legitieme verwachtingen hebben dat zij onderhevig zouden zijn aan die gunstigere opzeggingstermijnen die toen golden voor personeelsleden verbonden door een arbeidsovereenkomst. Er zijn bovendien ook geen clausules die gerespecteerd moeten worden ten aanzien van de statutaire personeelsleden die op dat ogenblik van toepassing waren op de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen met het oog op het respecteren van enige legitieme verwachtingen. De overgangsregeling is enkel van toepassing op de personeelsleden die op het moment van de inwerkingtreding ervan onderworpen waren aan de (toen geldende) opzeggingstermijnen inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de wet van 3 juli 1978. De regels vandaag alsnog van toepassing verklaren op de statutaire personeelsleden zou indruisen tegen de *ratio legis* van de wet van 26 december 2013. Gelet op wat voorafgaat, blijkt dan ook dat de contractuele en statutaire personeelsleden die in dienst getreden zijn vóór 2014 zich in een verschillende situatie bevinden wat betreft de toepassing van de overgangsregeling uit de wet van 26 december 2013. Dat de ene categorie een overgangsregeling geniet, zodat haar legitieme verwachtingen gerespecteerd worden, en de andere categorie niet, druist daarom niet in tegen het gelijkheidsbeginsel.

De Vlaamse Regering betoogt dat het transitietraject wel degelijk kan worden toegepast in het raam van de beëindiging met opzeggingstermijn van de hoedanigheid van een statutair personeelslid. Van enige ongelijke behandeling kan dan ook geen sprake zijn. Voor statutaire personeelsleden geldt het verbod van de wet van 24 juli 1987 « betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers » bijgevolg niet. Terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden is mogelijk op voorwaarde dat hiertoe een rechtsgrond voorhanden is. Die is *in casu* ontegensprekelijk aanwezig. De juridische basis voor de terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden in het raam van een transitietraject wordt met name gevestigd door de overeenkomstige toepassing van artikel 37/13 van de wet van 3 juli 1978. Hierdoor wordt ook ten aanzien van statutaire personeelsleden de mogelijkheid gecreëerd om in het raam van een transitietraject ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker tijdens de duur van de opzeggingstermijn. De terbeschikkingstelling in het raam van een transitietraject vormt dus een bijkomende modaliteit van terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden, naast de mogelijkheden bepaald in artikel 185 van het Vlaamse decreet van 22 december 2017 « over het lokaal bestuur » (hierna : het Decreet Lokaal Bestuur) en artikel 100bis van het Vlaamse provinciedecreet van 9 december 2005 (hierna : het provinciedecreet).

Aangezien de opzeggingstermijn zowel bij contractuele personeelsleden als bij statutaire personeelsleden van lokale en provinciale besturen wordt geschorst in geval van arbeidsongeschiktheid, ligt er geen verschil in behandeling voor.

De Vlaamse Regering wijst vervolgens erop dat de regeling inzake outplacement, vermeld in afdeling 1, hoofdstuk V, van de wet van 5 september 2001 van toepassing is verklaard zodat er geen verschil in behandeling voorligt.

De Vlaamse Regering merkt op dat opeenvolgende statutaire aanstellingen van bepaalde duur niet mogelijk zijn zodat de argumentatie van de verzoekende partijen niet opgaat.

De Vlaamse Regering betoogt ten slotte dat de statutaire en contractuele personeelsleden van de lokale en provinciale besturen een gelijke rechtsbescherming genieten tegen een kennelijk onredelijk ontslag. Dat de rechtsgrond daarvoor verschillend is, zijnde voor de statutaire personeelsleden het decreet van 16 juni 2023 en voor de contractuele personeelsleden de rechtspraak, doet daar geen afbreuk aan.

A.6.3. Wat het derde onderdeel betreft, stelt de Vlaamse Regering in de eerste plaats dat het onjuist is om te beweren dat er geen ontslagbescherming zou bestaan voor personeelsleden die syndicaal actief zijn in de publieke sector. De Vlaamse Regering wijst in dat verband op de bestaande ontslagbescherming bepaald in de wet van 19 december 1974 « tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel » en het koninklijk besluit van 28 september 1984 « tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel ». Die bepalingen voorzien in een bijzondere ontslagprocedure wanneer een overheid het voornemen heeft om een door een representatieve vakorganisatie aangewezen contractuele vakbondsafgevaardigde te ontslaan. Ook voor statutaire personeelsleden voorziet voornoemd koninklijk besluit in een bescherming tegen represailles wegens syndicale activiteiten. Die bepalingen blijven onverkort van toepassing, ook na de inwerkingtreding van de bestreden bepalingen. Daarnaast geniet elke personeelsafgevaardigde, of die nu statutair dan wel contractueel is tewerkgesteld, de bescherming geboden door de anti-discriminatiewetgeving op grond van het beschermd criterium van de syndicale overtuiging.

A.6.4. Wat het vierde onderdeel betreft, stelt de Vlaamse Regering in de eerste plaats vast dat ook die kritiek in wezen een loutere opportunitetskritiek betreft op de beleidskeuze van de Vlaamse decreetgever om, op grond van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, de arbeidsgerechten bevoegd te maken om kennis te nemen van geschillen over ontslagbeslissingen die zijn genomen met toepassing van de bestreden bepalingen. De verzoekende partijen gaan er volgens haar volledig aan voorbij dat de Vlaamse decreetgever wel degelijk bevoegd is om in de artikelen 4 en 9 van het decreet van 16 juni 2023 de arbeidsgerechten als rechtscolleges aan te wijzen die bevoegd zijn om kennis te nemen van geschillen die rijzen met betrekking tot ontslagbeslissingen die Vlaamse lokale en provinciale besturen met toepassing van de bestreden bepalingen ten aanzien van hun statutaire personeelsleden nemen.

Volgens de Vlaamse Regering is voldaan aan de drie voorwaarden om een beroep te doen op impliciete bevoegdheden teneinde te dezen de arbeidsgerechten bevoegd te maken voor geschillen inzake het ontslag van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen. Hoewel principieel de federale wetgever bevoegd is voor de omschrijving van de bevoegdheden van de gewone rechtscolleges en voor het vaststellen van procedureregels, kan de Vlaamse decreetgever dat bevoegdheidsterrein betreden indien is voldaan aan de toepassingsvoorwaarden van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Dat is volgens haar het geval en wordt uitdrukkelijk in de parlementaire voorbereiding toegelicht.

In het licht van de algemene doelstelling om de statutaire personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen aan eenzelfde ontslagregeling te onderwerpen als die welke van toepassing is op de contractuele personeelsleden van diezelfde besturen, achtte de Vlaamse decreetgever het van belang om ook ten aanzien van beide categorieën van lokaal en provinciaal personeel eenzelfde rechtsbescherming te bieden opdat contractuele en statutaire personeelsleden in gelijke situaties gelijk worden behandeld. Dat leidt ertoe dat ook de arbeidsgerechten ten aanzien van de statutaire personeelsleden, zoals dat al voor de contractuele personeelsleden het geval was, bevoegd moeten zijn om kennis te nemen van geschillen die uit de bestreden bepalingen voortvloeien.

In het licht van het gelijkheidsbeginsel en het oogmerk van een gelijke rechtsbescherming voor statutairen en contractuelen, zullen de arbeidsgerechten ook de heersende rechtspraak en rechtsleer met betrekking tot het ontslag van contracten toepassen op toekomstige geschillen rond de beëindiging van de hoedanigheid van statutaire personeelsleden. De arbeidsgerechten kunnen overigens nog steeds onregelmatige ontslagbeslissingen, die met toepassing van de bestreden bepalingen zijn genomen, op grond van artikel 159 van de Grondwet buiten toepassing laten. Dit kan evenwel geen afbreuk doen aan de ontslagmacht van het lokaal of provinciaal bestuur. De gebeurlijke intrekking, vernietiging of het buiten toepassing laten van de ontslagbeslissing heeft dan ook in geen geval de re-integratie van het personeelslid tot gevolg, maar kan in voorkomend geval, na het bewijs van een fout, schade en een causaal verband tussen de ingeroepen fout en schade, wel aanleiding geven tot een schadevergoeding. Uiteraard kunnen de arbeidsgerechten de regelmatigheid van het ontslag onderzoeken en beoordelen. Wanneer zij van oordeel zijn dat het ontslag onregelmatig is (bijvoorbeeld omdat een of meer algemene beginselen van

behoorlijk bestuur worden geschonden), biedt dit de mogelijkheid voor het ontslagen personeelslid om die onregelmatigheid door middel van een vordering tot schadevergoeding hersteld te zien. Er kan dan ook geenszins sprake zijn, zoals de verzoekende partijen tevergeefs lijken te beweren, van een onmogelijkheid om alle rechtsmiddelen tegen de ontslagbeslissing te laten gelden.

A.7. De verzoekende partijen leiden een derde middel af uit de schending van het evenredigheidsbeginsel. Het decreet van 16 juni 2023 voert volgens hen een onnodige en ingrijpende wijziging door voor statutaire personeelsleden van lokale en provinciale besturen door hun vaste benoeming af te schaffen en een soepelere ontslagregeling in te voeren. Zij wijzen erop dat de lokale en provinciale besturen al de mogelijkheid hebben om voor contractuele dienstverbanden te kiezen als zij in voorkomend geval hun personeelsleden later op soepele wijze willen ontslaan. Er zijn geen studies of argumenten die aantonen dat de vaste benoeming de werking van lokale en provinciale besturen belemmert of dat de versoepeling tot verbeteringen zou leiden. Het decreet van 16 juni 2023 schaft bovendien ook de tuchtsancties van ontslag van ambtswege en afzetting af, waardoor alleen lichtere sancties overblijven. Dit maakt het gemakkelijker om personeelsleden te ontslaan zonder de uitgebreide rechten van verdediging die bij tuchtprocedures gelden. Daarnaast is er onduidelijkheid over het verschil tussen ontslag wegens beroepsongeschiktheid en ontslag wegens gedrag of geschiktheid, waarbij de nieuwe ontslagregeling minder strikte voorwaarden en minder rechten van verdediging biedt. Hierdoor is het disproportioneel eenvoudiger om personeelsleden te ontslaan op basis van gedrag of geschiktheid dan op basis van beroepsongeschiktheid.

A.8. Volgens de Vlaamse Regering wordt door de verzoekende partijen ten onrechte voorgehouden dat de bestreden bepalingen het vast dienstverband binnen de Vlaamse lokale en provinciale besturen zouden afschaffen. Het decreet van 16 juni 2023 beoogt daarentegen louter de ontslagregeling, die van toepassing is op de statutaire personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen, gelijk te stellen met de ontslagregeling die op de contractuele personeelsleden van die besturen van toepassing is. De bestreden bepalingen raken voor het overige niet aan het vast dienstverband van de personeelsleden binnen de Vlaamse lokale en provinciale besturen, zodat er geen sprake kan zijn van een schending van het evenredigheidsbeginsel.

Bovendien is er geen disproportionele versoepeling van het ontslag. Zo blijven volgens de Vlaamse Regering de algemene beginselen van behoorlijk bestuur volledig van toepassing op de ontslagbeslissingen die Vlaamse lokale en provinciale besturen met toepassing van de bestreden bepalingen nemen. Bovendien blijft een juridische beroep bij de arbeidsgerechten mogelijk in het kader waarvan een ontslagen personeelslid alle rechten van verdediging, met inbegrip van het inroepen van een gebeurlijke schending van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, kan doen gelden. Zij voegt er nog aan toe dat het ontslag dat gegrond is op de ongeschiktheid van een statutair personeelslid slechts na een voorafgaande evaluatie kan gebeuren. De bestreden bepalingen laten die vormvoorwaarde onverlet. Het ontslag dat op het gedrag van de betrokkene stoelt of dat wegens de noodwendigheden van de dienst gebeurt, dient daarentegen niet door een evaluatie te worden voorafgegaan. Een evaluatie is immers vooral op (de bijsturing van) het functioneren van een personeelslid gericht.

A.9. De verzoekende partijen leiden een vierde middel af uit de schending van artikel 23 van de Grondwet en de daarin vervatte *standstill*-verplichting, die verhindert dat de wetgever het beschermingsniveau van de bestaande wetgeving aanzienlijk vermindert zonder dat daarvoor een redelijke verantwoording voorhanden is. Statutaire personeelsleden van lokale en provinciale besturen hadden bescherming tegen willekeurig overheidshandelen door hun vaste aanstelling en beperkte ontslagmogelijkheden. Er is geen enkele redelijke verantwoording die de soepelere ontslagregeling kan rechtvaardigen. Zelfs als die wijziging gerechtvaardigd zou zijn, is er geen redelijke verantwoording voor de onmiddellijke toepassing van de nieuwe ontslagregeling zonder overgangsregeling voor personeelsleden die al in dienst waren vóór de inwerkingtreding van de bestreden bepalingen.

A.10. Volgens de Vlaamse Regering is er geen sprake van een aanzienlijke achteruitgang. Zo is de verruiming van het ontslagstelsel in wezen slechts beperkt tot het ontslag wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur, waarbij het ook slechts kan gaan om een beëindiging waartoe beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal of provinciaal bestuur. Bij die ontslaggrond geldt bovendien de bijkomende verplichting voor de lokale en provinciale besturen om eerst naar alternatieven te zoeken vooraleer wordt geopteerd voor de beëindiging van de tewerkstelling om redenen van de dienst. Slechts indien er geen herplaatsing of terbeschikkingstelling mogelijk is en wanneer noodwendigheden van het bestuur zulks vereisen, dan pas zal het bestuur zich kunnen beroepen op de nieuwe ontslaggrond. Daarnaast moeten het evenredigheids- en zorgvuldigheidsbeginsel steeds gerespecteerd worden vooraleer een bestuur kan overgaan tot een dergelijk ontslag.

De Vlaamse lokale en provinciale besturen zullen dus moeten motiveren waarom in geval van noodwendigheden voor de werking van de dienst bijvoorbeeld een interne herplaatsing of wijziging van het takenpakket van het statutaire personeelslid niet mogelijk was.

Indien de toevoeging van die ene ontslaggrond met betrekking tot de noodwendigheden van het bestuur als een aanzienlijke achteruitgang kan worden beschouwd, dan kan dit bovendien worden verantwoord door het veranderlijkeheidsbeginsel dat eigen is aan het statutaire dienstverband. Het veranderlijkeheidsbeginsel impliceert (onder meer) dat het voor een overheid te allen tijde mogelijk moet zijn om de regels inzake de organisatie en de werkwijze van de openbare dienst te veranderen door wijzigingen aan te brengen in het statuut of de bevoegdheden van de ambtenaren of in de organisatie van een openbare dienst, of die dienst zelfs af te schaffen. Aangezien het niet altijd mogelijk zal zijn in het geval van een reorganisatie of afschaffing van een openbare dienst om de statutaire personeelsleden die in die dienst werkzaam zijn een andere taak te geven, is het in het kader van het algemeen belang en het veranderlijkeheidsbeginsel noodzakelijk dat alsnog een einde kan worden gemaakt aan de arbeidsrelatie met het statutaire personeelslid.

A.11. De Vlaamse Regering verzoekt het Hof om desgevallend de gevolgen van eventueel vernietigde bepalingen te handhaven aangezien een niet-gemoduleerde vernietiging immers tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid zou leiden. Aangenomen moet worden dat op het ogenblik dat het arrest in de voorliggende zaak zal worden gewezen, een behoorlijk aantal Vlaamse lokale en provinciale besturen statutaire personeelsleden met toepassing van de bestreden bepalingen zullen hebben ontslagen. De terugwerkende kracht van een vernietigingsarrest zou *in casu* echter tot gevolg hebben dat de grondwettigheid van die ontslagbeslissingen ter discussie zou kunnen worden gesteld.

De stad Tongeren en de stad Sint-Truiden, tussenkomen partijen, verzoeken eveneens om de gevolgen te handhaven. Zij wijzen erop dat zij gebruik hebben gemaakt van de bestreden ontslagregeling en in ieder geval willen verhinderen dat er een juridisch vacuüm zou ontstaan waarin er discussie zou zijn over de re-integratie van het op basis van de bestreden regeling ontslagen personeelslid en onzekerheid zou ontstaan over de mogelijkheid om alsnog gebruik te maken van een andere ontslagmogelijkheid zoals het ontslag van ambtswege.

A.12. De verzoekende partijen verzetten zich tegen een handhaving van de gevolgen. Zij zijn van oordeel dat de besturen terughoudend hadden moeten zijn bij het gebruikmaken van de nieuwe ontslagregeling omdat er beroepen tot vernietiging tegen werden ingesteld.

Zaak nr. 8139

A.13. De Vlaamse Regering is van oordeel dat het beroep niet ontvankelijk is omdat de kritieken van de verzoekende partij veeleer gericht zijn tegen de concrete toepassing van het decreet van 16 juni 2023. Het behoort niet tot de bevoegdheid van het Hof om de concrete toepassingen van het decreet van 16 juni 2023 op hun grondwettigheid te beoordelen.

A.14. De verzoekende partij is van oordeel dat het loutere feit dat zij aandacht besteedt aan de toepassing van het decreet van 16 juni 2023 op haar persoonlijk, niet betekent dat zij de toepassing ervan zelf tot voorwerp maakt van haar beroep. Zij wil hiermee enkel en alleen illustreren wat de concrete consequenties zijn van het decreet van 16 juni 2023, op het terrein en voor haar persoonlijk, doch zonder voor het Hof haar individuele zaak voor te leggen.

A.15. De verzoekende partij leidt een enig middel af uit de schending van de *standstill*-verplichting en het gelijkheidsbeginsel.

A.16.1. In een eerste onderdeel betoogt zij dat er door de bestreden regeling in strijd met de in artikel 23 van de Grondwet vervatte *standstill*-verplichting afbreuk wordt gedaan aan de basisprincipes van de vastheid van betrekking, een van de hoekstenen van de statutaire aanstelling, en aan de rechtsbescherming van statutaire personeelsleden. Het basisprincipe van de vastheid van betrekking impliceert een gesloten ontslagsysteem waarbij de aanstelling van een ambtenaar enkel wordt beëindigd op basis van uitdrukkelijk in de rechtspositieregeling opgenomen gronden. Het decreet van 16 juni 2023 resulteert in een aanzienlijke beperking van die vastheid van betrekking en van de rechtsbescherming van statutaire personeelsleden in het geval van een ontslag met toepassing van het decreet. Zo wordt ten eerste een bijkomende ontslaggrond wegens « noodwendigheden van de dienst » ingevoerd. Ten tweede verliest een statutair ambtenaar ook bescherming : verlies van waarborgen inzake rechten van verdediging, verlies van de beroepsmogelijkheid tegen een ontslagbeslissing bij de Beroepscommissie voor

Tuchtzaken en navolgend bij de Raad van State, verlies van de sanctie van nietigverklaring door de Raad van State van een onwettige ontslagbeslissing en het daaraan gekoppelde rechtsherstel in natura door re-integratie. Ten slotte zal er ook een langere periode van rechtsonzekerheid ontstaan doordat tegen uitspraken van de arbeidsgerechten nog rechtsmiddelen kunnen worden aangewend.

Het decreet van 16 juni 2023 gaat volgens de verzoekende partij veel verder dan de decreetgever in de memorie van toelichting poogt te beargumenteren. De decreetgever lijkt te stellen dat er eigenlijk niet erg veel verandert ten aanzien van de oude regels die ontslag ook al mogelijk maakten na een evaluatie- of tuchtprocedure, *quod non*. De regeling gaat tevens veel verder dan nodig om het beoogde doel te bereiken. Hoewel de memorie van toelichting de afbraak van de vastheid van betrekking als primaire doelstelling probeert te verhullen, blijkt ontegensprekelijk uit onderzoeken die door de Vlaamse Regering zijn besteld, dat de bestreden ontslagregeling onder het mom van gelijkschakeling met die van de contractuele personeelsleden in wezen een afbraak met zich meebrengt door de verruiming van de ontslagmogelijkheden en de afbouw van rechtsbescherming van de statutaire personeelsleden. Tot vóór de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023 stond tegen een ontslag wegens beroepsongeschiktheid (na evaluatie) of een ontslag van ambtswege (na een tuchtprocedure) een beroep open bij de Raad van State. Een nietigverklaring van een onwettige beslissing tot ontslag had de re-integratie van het betrokken personeelslid tot gevolg. Die beroepsmogelijkheid wordt door het decreet van 16 juni 2023 integraal ongedaan gemaakt. Het hoogst haalbare is het verkrijgen van een schadevergoeding voor de arbeidsrechtbank wegens kennelijk onredelijk ontslag, gelet op de door de rechtspraak ontwikkelde arbeidsrechtelijke figuur van ontslagmacht, die inhoudt dat een onwettig ontslag nooit ongedaan kan worden gemaakt en hoogstens aanleiding kan geven tot een compensatie. De decreetgever had duidelijk tot doel om dat principe inzake de ontslagmacht van toepassing te maken op statutaire personeelsleden, en zodoende ertoe te komen dat een onwettig ontslag door geen enkele instantie nog ongedaan kan worden gemaakt. Wegens de beperkte sanctie staat een lokaal bestuur weinig in de weg om de vastheid van betrekking (en dus in zeker zin ook de onafhankelijkheid van een statutair personeelslid) fundamenteel te ondergraven. De uitholling van de onafhankelijkheid van de administratie brengt tevens de goede en transparante werking van het lokaal bestuur in het gedrang. Politieke willekeur dreigt te ontstaan wanneer de politieke organen van het lokaal bestuur, zonder veel consequenties, kunnen overgaan tot ontslag van dwarsliggende statutaire personeelsleden.

De voormelde schending van de *standstill*-verplichting brengt volgens de verzoekende partij eveneens met zich mee dat het decreet van 16 juni 2023 in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet zonder redelijke verantwoording een gelijke behandeling instelt tussen statutaire personeelsleden, enerzijds, en contractuele personeelsleden, anderzijds, door beide, wezenlijk verschillende categorieën te onderwerpen aan dezelfde ontslagregeling.

Er is geen enkele redelijke verantwoording voorhanden, behoudens de toelichting over de toevoeging van de ontslaggrond inzake de noodwendigheden van de dienst. Die toelichting kan niet overtuigen en bovendien ontbreekt elke onderbouwing voor de versoepeling van de andere ontslagmogelijkheden in geval van gedrag (voorwerp van tucht) of geschiktheid/functioneren (voorwerp van evaluatie). De ontslagmogelijkheden in het geval van de ontslaggronden inzake gedrag en geschiktheid worden echter wel degelijk aanzienlijk versoepeld door het afschaffen van effectieve beroepsmogelijkheden en sancties.

De voor de gelijke behandeling van statutairen en contractuelen gegeven verantwoording is verder manifest onredelijk aangezien de gelijkschakeling van beide statuten veel verder gaat dan nodig om het beoogde doel te bereiken. Het beoogde doel kan worden samengevat als een modernisering (lees : flexibilisering) van het personeelsbeleid.

Dat doel kan worden bereikt (en werd eigenlijk al bereikt vóór de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023) via een versoepeling van de evaluatieprocedure. Een personeelslid dat niet goed functioneert, moet kunnen worden ontslagen. Op dat vlak mag de vastheid van betrekking geen obstakel zijn, mits de nodige waarborgen en de rechtsbescherming ten aanzien van het personeelslid in acht worden genomen. De lokale besturen hebben reeds de mogelijkheid om de evaluatieprocedure van hun statutaire (en contractuele) personeelsleden aanzienlijk te vereenvoudigen. Aangezien de doelstelling van de decreetgever die de gelijke behandeling van fundamenteel ongelijke categorieën van personen moet verantwoorden, reeds werd bereikt via een versoepeling van de evaluatieprocedure, is er geen redelijke verantwoording om de ontslagmogelijkheden voor een statutair personeelslid verder te versoepelen door een volledige gelijkschakeling met contractuele personeelsleden.

Ten tweede werd het doel van « flexibilisering » van het personeelsbeleid ook reeds bereikt ingevolge artikel 184, § 1, van het Decreet Lokaal Bestuur. Lokale besturen hebben immers principieel de vrije keuze tussen

statutaire en contractuele tewerkstelling. Waar dit nodig is, kunnen zij dus al maximaal opteren voor een flexibel personeelsbeleid door maximaal een beroep te doen op een contractuele tewerkstelling.

A.16.2. In een tweede onderdeel voert de verzoekende partij aan dat het decreet van 16 juni 2023, zonder redelijke verantwoording, een verschil in behandeling instelt tussen statutaire personeelsleden die het voorwerp uitmaken van een procedure die aanleiding kan geven tot een lichte tuchtsanctie, enerzijds, en statutaire personeelsleden die het voorwerp uitmaken van een procedure die aanleiding kan geven tot een ontslag, anderzijds. Voor de eerste categorie blijft de tuchtprocedure, bepaald in de artikelen 198 tot en met 216 van het Decreet Lokaal Bestuur van toepassing, met behoud van alle waarborgen zoals de verjaring van de tuchtprocedure (artikel 207 van het Decreet Lokaal Bestuur), een administratief beroep bij de Beroepscommissie voor Tuchtzaken (artikel 212 e.v. van het Decreet Lokaal Bestuur), een strak gereguleerd procedureverloop middels een specifiek uitvoeringsbesluit en een beroepsmogelijkheid bij de Raad van State. Voor de tweede categorie is de tuchtsanctie van ontslag van ambtswege en de afzetting door het decreet van 16 juni 2023 opgeheven. Een ontslag wegens gedrag past dus niet meer in een tuchtprocedure, niettegenstaande de rechtsgevolgen hier veel ingrijpender zijn dan in het geval van een lichte tuchtsanctie. De rechtsbescherming van het statutair personeelslid is hier dan ook fundamenteel zwakker. Een personeelslid dat een licht tuchtvergriep begaat, kan maar een tuchtsanctie worden opgelegd na een formele tuchtprocedure, waarbij de rechten van verdediging worden gewaarborgd, en er is voorzien in een administratief beroep. Een onrechtmatige tuchtsanctie kan retroactief uit het rechtsverkeer worden verwijderd ingevolge een arrest van de Raad van State. Bij een ontslag wegens foutief gedrag, nochtans het meest ingrijpende rechtsgevolg, wordt ingevolge het decreet van 16 juni 2023 alle wettelijke bescherming aan het statutair personeelslid ontnomen. Er is geen tuchtprocedure meer. Er is geen administratief beroep meer mogelijk bij de Beroepscommissie voor Tuchtzaken. De bevoegdheid van de Raad van State en de daarbij behorende mogelijkheid tot re-integratie na onrechtmatig ontslag worden ongedaan gemaakt. Er is geen enkele redelijke verantwoording voor een dergelijk onderscheid in behandeling, zodat het grondwettelijk gewaarborgd gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel is geschonden.

A.17.1. De Vlaamse Regering betoogt in hoofdorde dat het eerste onderdeel van het enige middel van de verzoekende partij veelal een loutere opportunitetskritiek betreft op de beleidskeuze die de Vlaamse decreetgever met het decreet van 16 juni 2023 heeft gemaakt om, wat de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen betreft, in dezelfde ontslagregeling te voorzien als die welke op de contractuele personeelsleden van toepassing is, en zo op dynamische wijze naar de wet van 3 juli 1978 te verwijzen.

De Vlaamse Regering benadrukt vervolgens, onder verwijzing naar hetgeen zij in A.10 heeft uiteengezet, dat er geen sprake is van een aanzienlijke achteruitgang inzake het geboden beschermingsniveau, minstens dat er een redelijke verantwoording voorhanden is. Zij betwist tevens dat er sprake is van een aanzienlijke inperking van de vastheid van betrekking van een statutair ambtenaar aangezien die vastheid nooit absoluut is geweest. De verruiming van het ontslagstelsel is immers beperkt tot het ontslag wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur, waarbij het ook slechts kan gaan om een beëindiging waartoe beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal of provinciaal bestuur. Daarnaast hebben de bestreden bepalingen geenszins tot doel of resultaat dat de statutaire tewerkstelling binnen de Vlaamse lokale en provinciale besturen zou worden afgeschaft. Het decreet van 16 juni 2023 beoogt louter de ontslagregeling van toepassing op de statutaire personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen gelijk te stellen met de ontslagregeling zoals die op de contractuele personeelsleden van die besturen van toepassing is. Voor alle overige facetten raken de bestreden bepalingen niet aan de rechtspositie van de statutaire personeelsleden binnen de Vlaamse lokale en provinciale besturen.

De Vlaamse Regering betwist bovendien dat er sprake is van een aanzienlijke achteruitgang inzake rechtsbescherming. Zo blijven de algemene beginselen van behoorlijk bestuur volledig van toepassing op de ontslagbeslissingen die de Vlaamse lokale en provinciale besturen met toepassing van de bestreden bepalingen nemen. Bovendien blijft een jurisdictioneel beroep bij de arbeidsgerechten mogelijk in het kader waarvan een eisende partij alle rechten van verdediging, met inbegrip van het inroepen van een gebeurlijke schending van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, kan doen gelden.

Wat betreft de kritiek dat er sprake zou zijn van een schending van het gelijkheidsbeginsel door de gelijke behandeling van verschillende categorieën van personeelsleden, verwijst de Vlaamse Regering in hoofdzaak naar hetgeen zij in A.6.1 heeft toegelicht. Zij betoogt dat er in het licht van het gelijkheidsbeginsel ontegensprekelijk een redelijke verantwoording bestaat om de contractuele en statutaire personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen op een gelijke manier te behandelen wat betreft de beëindiging van de arbeidsrelatie. De verzoekende partij beweert minstens impliciet dat de decretale graden statutair zouden moeten worden aangeworven, hetgeen niet het geval is. De Vlaamse Regering merkt nog op dat het statutaire dienstverband niet de enige mogelijke, noodzakelijke buffer is om de onafhankelijkheid van het overheidspersoneel te garanderen en

het te beschermen tegen eventuele politieke inmenging. Een ontslag dat ingegeven is vanuit politieke inmenging zal volgens haar door de arbeidsrechtscolleges steeds als kennelijk onredelijk worden beschouwd.

A.17.2. De Vlaamse Regering is, wat het tweede onderdeel betreft, van oordeel dat de opheffing van de tuchtstraffen van het ontslag van ambtswege en de afzetting geen verschil in behandeling, laat staan een ongerechtvaardigd verschil in behandeling tussen twee categorieën van statutaire personeelsleden van de Vlaamse provinciale en lokale besturen doen ontstaan. Er dient wel degelijk een onderscheid te worden gemaakt tussen de twee geschetste categorieën van personen. Zo moet er een onderscheid worden gemaakt tussen gedragingen die aanleiding (kunnen) geven tot tucht, enerzijds, en gedragingen die aanleiding (kunnen) geven tot ontslag, anderzijds. De finaliteit van beide categorieën ligt fundamenteel anders. Het is immers zo dat bij feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtsanctie de arbeidsrelatie nog kan worden geredimeerd, wat ook door het provinciaal of lokaal bestuur wenselijk wordt geacht. Feiten die aanleiding kunnen geven tot ontslag hebben als gevolg dat het voor het provinciaal of lokaal bestuur daarentegen niet wenselijk is om de arbeidsrelatie met het personeelslid te behouden. Personeelsleden die tuchtfeiten hebben gepleegd, dan wel feiten die aanleiding geven tot ontslag, bevinden zich dan ook in een niet-vergelijkbare situatie. Om die reden alleen al zijn de twee geschetste categorieën van personen niet met elkaar vergelijkbaar.

Volgens de Vlaamse Regering worden de twee geschetste categorieën van personen niet verschillend of op zijn minst niet voldoende verschillend behandeld opdat er sprake van een discriminatie kan zijn. In de eerste plaats gaat de vergelijking met de zware tuchtprocedure niet op, omdat die procedure geënt is op de rechtsbeginselen zoals die naar aanleiding van de rechtspraak meermaals bevestigd zijn geweest. Voorts moet worden vastgesteld dat de rechten van verdediging, die in het kader van een tuchtprocedure gelden, niet significant meer bescherming voor het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid bieden dan de hoorplicht in het kader van een ontslagbeslissing ten aanzien van een personeelslid. Het onderscheid tussen de rechten van verdediging en de hoorplicht is inmiddels sterk vervaagd, niet in het minst gelet op de strenge modaliteiten die de naleving van de hoorplicht met zich meebrengt. Dit betekent dan ook dat elk ontslag waartoe overeenkomstig het decreet van 16 juni 2023 wordt beslist, aan de naleving van de hoorplicht, met inbegrip van alle modaliteiten ervan, is onderworpen. Daarnaast blijven de andere beginselen van behoorlijk bestuur onverkort van toepassing op de ontslagbeslissing.

Zaak nr. 8140

A.18. De Vlaamse Regering voert aan dat de eerste en de tweede verzoekende partij niet beschikken over het vereiste belang. Zij is eveneens van oordeel dat de derde tot de twaalfde verzoekende partij niet over het vereiste belang beschikken. Zij betoogt dat de verzoekende partijen niet uiteenzetten op welke wijze het decreet van 16 juni 2023 hen rechtstreeks en ongunstig zou raken in hun rechtssituatie, noch in voorkomend geval in die van hun leden. De vrees van de verzoekende partijen betreft volgens haar een louter hypothetisch nadeel. Voor het overige wordt het beweerde belang onvoldoende geïndividualiseerd.

A.19. In tegenstelling tot wat de Vlaamse Regering poogt voor te houden, voeren de eerste en de tweede verzoekende partij aan dat zij daadwerkelijk beroepsverenigingen zijn die hun collectief belang verdedigen. Daar de eerste en de tweede verzoekende partij conform hun statutaire bepalingen opgericht zijn met het oog op onder meer de behartiging en de verdediging van de beroepsbelangen van hun respectieve leden, met name de (adjunct-)algemeen directeurs en de financieel directeurs van lokale besturen, en het decreet van 16 juni 2023 op hun leden toepasbaar is, hen ongunstig kan raken en hun dus een nadeel kan berokkenen, beschikken zij over het vereiste belang. De derde tot en met de twaalfde verzoekende partij beschikken allen over het rechtens vereiste persoonlijk, rechtstreeks, zeker, wettig en actueel belang, waarbij het decreet van 16 juni 2023 een ongunstige weerslag heeft op ieder van hen. Het belang van de voormelde verzoekende partijen is bovendien wel voldoende individualiseerbaar. Immers zijn al die verzoekende partijen statutaire personeelsleden, tewerkgesteld bij een lokaal dan wel provinciaal bestuur. Aldus zijn de derde tot en met de twaalfde verzoekende partij allen directe adressaten van het decreet van 16 juni 2023, waardoor zij allen daadwerkelijk over het vereiste belang beschikken.

A.20. De verzoekende partijen leiden een eerste middel af uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en het daarin vervatte beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Zij voeren aan dat het decreet van 16 juni 2023 twee verschillende situaties, enerzijds, de situatie van de statutaire personeelsleden en, anderzijds, de situatie van de contractuele personeelsleden van de lokale en provinciale besturen, op identieke wijze behandelt zonder dat daarvoor een redelijke verantwoording bestaat.

A.21.1. Volgens de verzoekende partijen gaat het om twee wezenlijk verschillende rechtsposities : enerzijds, de statutaire en, anderzijds, de contractuele personeelsleden. Zij gaan eerst in op de wezenskenmerken van de

statutaire aanstelling. Zij stellen dat de eenzijdige aanstelling op basis van algemene en onpersoonlijke regels het onderscheidend criterium is om te bepalen of er een statutair dienstverband ontstaat of niet. De arbeidsrelatie van statutaire ambtenaren ontstaat niet door wilsovereenstemming – hetgeen het geval moet zijn, wil een werkgever en een contractueel een arbeidsovereenkomst sluiten –, maar door de eenzijdige aanstelling. De modaliteiten van de tewerkstelling van een individueel statutair personeelslid kunnen in het licht van het continuïteits- en het veranderlijkheidsbeginsel eenzijdig worden gewijzigd, bijvoorbeeld door het toekennen van een nieuwe functie of een andere standplaats of een mutatie naar een andere dienst binnen hetzelfde bestuur. In de rechtsleer wordt de vastheid van betrekking algemeen beschouwd als een soort tegenprestatie van de mogelijkheid voor het bestuur om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Het biedt tegengewicht aan de toepassing van het veranderlijkheidsbeginsel van de openbare dienst. Dat impliceert dat er niet kan worden overgegaan tot het beëindigen van de statutaire tewerkstelling, tenzij in geval van welbepaalde in het statuut vastgelegde omstandigheden.

Vervolgens betogen zij dat die statutaire tewerkstelling niet te vergelijken valt met de contractuele tewerkstelling, waar er wilsovereenstemming bereikt moet worden vooraleer er een arbeidsovereenkomst kan worden gesloten. Daarbij komt dat de essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig kunnen worden gewijzigd door de werkgever. In de contractuele arbeidsverhouding beschikken beide partijen daarentegen wel over ontslagmacht. Dat impliceert dat een partij de overeenkomst eenzijdig kan beëindigen, ook wanneer zulks niet is toegelaten.

A.21.2. Zij zijn van oordeel dat er geen voldoende objectieve verantwoording voorhanden is om statutaire en contractuele personeelsleden van de lokale en provinciale besturen gelijk te behandelen met betrekking tot de ontslagregeling. Er wordt niet gemotiveerd waarom men twee onderscheiden categorieën van personeelsleden die van oudsher als niet-vergelijkbaar worden beschouwd, nu toch over dezelfde kam meent te kunnen scheren. Zij wijzen in dat verband op het arrest van het Hof nr. 52/2023 van 23 maart 2023 (ECLI:BE:GHCC:2023:ARR.052), waarin het Hof vaststelt dat de juridische aard van de arbeidsrelatie een objectief criterium uitmaakt om contractuele personeelsleden en statutaire personeelsleden verschillend te behandelen. Zij besluiten dan ook dat de gevolgen van het decreet van 16 juni 2023, dat voorziet in een gelijke behandeling van contractuele en statutaire personeelsleden in het licht van eenzelfde ontslagregeling, niet evenredig zijn met de door de decreetgever nagestreefde doelstellingen van modernisering en flexibiliteit.

A.22. De Vlaamse Regering verwijst in essentie naar het in A.6.1 vermelde standpunt dat er geen sprake is van een discriminatie.

A.23. De verzoekende partijen leiden een tweede middel af uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en het daarin vervatte beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Zij voeren aan dat het decreet van 16 juni 2023 twee verschillende situaties, enerzijds, de situatie van de decretale graden bepaald in artikel 162 van het Decreet Lokaal Bestuur en in artikel 74 van het provinciedecreet en, anderzijds, de situatie van de andere personeelsleden van de lokale en provinciale besturen, op identieke wijze behandelt.

A.24. Zij zetten allereerst uiteen dat de « decretale graden » binnen de lokale besturen verwijzen naar de algemeen directeur, de financieel directeur, de adjunct-algemeen/financieel directeur (gemeenten), de provinciegriffier en de financieel beheerder (provincie). In vergelijking met andere personeelsleden hebben zij een grote verantwoordelijkheid en oefenen zij een gezagsfunctie uit. Zij zijn van oordeel dat de decretale graden, gelet op hun functie en rol in de lokale besturen, bij een ontslag conform het decreet van 16 juni 2023 vele malen vatbaarder zijn voor een willekeurig ontslag vanuit de politiek dan andere personeelsleden van de lokale en provinciale besturen. Het is om die redenen volgens hen pertinent dat de decretale graden een statutaire bescherming moeten hebben. De gelijke behandeling van de decretale graden en van de andere personeelsleden van de lokale en provinciale besturen is, in het licht van de ontslagregeling, niet objectief noch pertinent verantwoord en niet evenredig met de door de decreetgever nagestreefde doelstellingen van modernisering en flexibiliteit.

A.25. De Vlaamse Regering is van oordeel dat een gelijke behandeling van de decretale graden en de andere personeelsleden van de lokale en provinciale besturen wel uitermate nodig is. Het enkele feit dat de decretale graden een vermeende grotere verantwoordelijkheid zouden hebben en een gezagsfunctie zouden uitoefenen, verantwoordt niet waarom zij zich in een andere situatie zouden bevinden wat betreft de beëindiging van de arbeidsrelatie. De decretale graden bevinden zich, ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsrelatie, in een identieke situatie. Dat was niet anders vóór de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023. Ook toen kon de arbeidsrelatie van de decretale graden en de andere personeelsleden op dezelfde wijze worden beëindigd.

Zelfs indien er sprake zou zijn van ongelijke situaties, ligt een redelijke verantwoording voor om de decretale graden en de andere personeelsleden van de lokale en provinciale besturen gelijk te behandelen. Er wordt immers beoogd om de beëindigingsregels van contractuele personeelsleden integraal van toepassing te maken op alle statutaire personeelsleden, zonder onderscheid. Het gaat om een evenredige maatregel met het oog op de modernisering en de flexibilisering van de statutaire tewerkstellingsvorm, ook voor de decretale graden.

A.26. De verzoekende partijen leiden een derde middel af uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en het daarin vervatte beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Zij voeren aan dat het decreet van 16 juni 2023 zonder redelijke verantwoording een verschil in behandeling instelt tussen statutaire en contractuele personeelsleden bij lokale en provinciale besturen doordat hun ontslagregeling niet volledig gelijkgeschakeld wordt. Er wordt overigens nergens in de toepasselijke wet- en regelgeving bepaald dat de decretale graden op statutaire basis in dienst zouden moeten worden genomen.

A.27. Zij stellen dat, niettegenstaande het uitgesproken voornemen om de statutaire en de contractuele personeelsleden van lokale en provinciale besturen gelijk te behandelen, dient te worden vastgesteld dat nog tal van ongelijkheden blijven bestaan tussen, enerzijds, de statutaire en, anderzijds, de contractuele personeelsleden. Er is geen redelijke verantwoording voor die ongelijke behandelingen.

De duur van de opzeggingstermijn en de daarmee intrinsiek verbonden begroting van de opzeggingsvergoeding voor contractuelen en statutairen verschillen. Voor de anciënniteit tot en met 31 december 2013 wordt de opzeggingstermijn berekend overeenkomstig de artikelen 67 tot en met 69 van de wet van 26 december 2013. Die bepalingen werden daarentegen niet van toepassing verklaard op de opzeggingstermijnen voor statutairen. Dit resulteert in minder gunstige opzeggingstermijnen voor de statutairen die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014, waardoor er een ongerechtvaardigde ongelijke behandeling ontstaat.

De periode gedekt door een opzeggingsvergoeding telt niet mee voor de opbouw van pensioenrechten van statutairen, terwijl dat wel het geval is voor contractuelen. Ingevolge het decreet van 16 juni 2023 heeft het provinciaal of lokaal bestuur de keuze tussen, enerzijds, het respecteren van de opzeggingstermijn en, anderzijds, het betalen van een opzeggingsvergoeding. Indien een bestuur ervoor kiest om het personeelslid een opzeggingstermijn te laten presteren, bouwt het statutaire personeelslid verder pensioenrechten op. Tijdens die periode ontvangt het ontslagen statutaire personeelslid namelijk nog een wedde waarop pensioenbijdragen verschuldigd zijn. Bij het uitbetalen van een vergoeding daarentegen komt er onmiddellijk een einde aan het statutaire dienstverband en bouwt het ontslagen personeelslid geen ambtenarenpensioen meer op. Voor contractuelen daarentegen telt de periode waarvoor de opzeggingsvergoeding wordt uitgekeerd wel mee voor de pensioenberekening.

De rechtstoegang voor statutairen wordt aanzienlijk bemoeilijkt in vergelijking met die van de contractuelen. Waar ten aanzien van contractuelen de bevoegdheid omtrent alle mogelijke situaties in verband met de beëindiging van de tewerkstelling bij eenzelfde rechtscollege berust, is dat niet het geval voor de statutairen.

Voor zover aan de voorwaarden is voldaan, hebben de besturen een keuzemogelijkheid tussen het invoeren van de medische overmacht en het vroegtijdig ziektepensioen voor statutairen, terwijl dat niet het geval is voor contractuelen. Momenteel ontbreekt enig beleid hieromtrent. Bijgevolg kan, wanneer een statutair personeelslid zich in de toestand van arbeidsongeschiktheid bevindt, het bestuur het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring van definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen. Daarnaast zou een statutair personeelslid dat zijn ziektekredietdagen heeft opgebruikt, met toepassing van titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978, ook ontslagen kunnen worden door overmacht in geval van definitieve arbeidsongeschiktheid conform artikel 34 van die wet, al dient in dat geval wel een re-integratietraject doorlopen te zijn geweest. Hierdoor ontstaat er een ongerechtvaardigde ongelijke behandeling van statutairen en contractuelen van de lokale en provinciale besturen.

Statutairen moeten tijdens hun tewerkstelling geen bijdragen betalen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekte- en invaliditeitsverzekering, terwijl dat wel het geval is voor contractuelen.

Wanneer een lokaal of provinciaal bestuur de statutaire arbeidsrelatie eenzijdig beëindigt, zal de regeling betreffende de sociale bescherming spelen. Het bestuur moet de nodige bijdragen betalen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zodat het statutaire personeelslid recht heeft op de regelingen omtrent ziekte-uitkeringen, moederschapsbescherming en werkloosheid. Dit werd bepaald in titel I, hoofdstuk II, van de wet van 20 juli 1991 « houdende sociale en diverse bepalingen ». Tijdens de opzeggingstermijn ontvangt het statutaire personeelslid zijn wedde. De klassieke werknemersbijdragen worden ingehouden op de wedde van het statutaire personeelslid

voor de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en voor de sector werkloosheid, naast de gebruikelijke bijdrage voor de ZIV-sector gezondheidszorg en de persoonlijke bijdrage voor de ambtenarenpensioenregeling. Bij de toekenning van een opzeggingsvergoeding moet het bestuur echter op basis van de voormelde wet van 20 juli 1991 retroactief de nodige bijdragen betalen, voor de werkloosheidsverzekering en de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Opnieuw ontstaat er zo een ongerechtvaardigde ongelijke behandeling van statutairen en contractuelen van de lokale en provinciale besturen.

De duur van de opzeggingstermijn en de daarmee intrinsiek verbonden begroting van de opzeggingsvergoeding voor contractuelen en statutairen verschillen. Overgedragen (statutaire) personeelsleden lopen het risico om hun opgebouwde anciënniteit te verliezen door de toepassing van artikel 37/4 van de wet van 3 juli 1978.

Er mag bij statutaire personeelsleden niet zonder evaluatie overgegaan worden tot een ontslag op grond van redenen die verband houden met de geschiktheid van het personeelslid, terwijl dat wel het geval is voor contractuele personeelsleden.

A.28. De Vlaamse Regering verwijst allereerst naar haar standpunt zoals uiteengezet in A.6.2.

Zij voegt eraan toe dat het decreet van 16 juni 2023 geen onderscheid invoert omtrent de opbouw van pensioenrechten, noch bepaalt dat bij een uitbetaling met opzeggingsvergoeding deze niet opgebouwd worden. De opbouw van de pensioenrechten van statutaire personeelsleden wordt geregeld in andere, federale wetgeving.

Zij is van oordeel dat de rechtstoegang voor statutairen ingevolge het decreet van 16 juni 2023 niet aanzienlijk wordt bemoeilijkt in vergelijking met die van contractuele personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen.

Zij betoogt vervolgens dat het decreet van 16 juni 2023 niet de beweerde keuzemogelijkheid om te kiezen tussen de mogelijkheid om het statutair dienstverband op grond van artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 (medische overmacht) te beëindigen dan wel om het dossier aan Medex voor te leggen met het oog op de vroegtijdige pensionering wegens definitieve medische ongeschiktheid, doet ontstaan ten aanzien van een statutair personeelslid dat definitief arbeidsongeschikt is en geen aangepast of ander werk kan worden aangeboden. Het zogenaamde ziektepensioen vloeit immers voort uit federale wetgeving.

In zoverre de verzoekende partijen verwijzen naar de bijdrageverplichting in de sociale zekerheid, voeren zij opnieuw een ongelijkheid aan die voortvloeit uit federale wetgeving.

Een ontslag wegens beroepsongeschiktheid moet zowel bij de statutaire als bij de contractuele personeelsleden voorafgegaan worden door een evaluatie. De voorafgaande evaluatie wordt, zonder onderscheid, via artikel 194 van het Decreet Lokaal Bestuur en artikel 111 van het provinciedecreet, van toepassing gemaakt op het ontslag van personeelsleden bij de Vlaamse lokale en provinciale besturen.

A.29. De verzoekende partijen leiden een vierde middel af uit de schending van artikel 23 van de Grondwet en de daarin vervatte *standstill*-verplichting, al dan niet in samenhang gelezen met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Zij voeren aan dat de ontslagmogelijkheden en de bescherming van de statutaire personeelsleden fundamenteel wijzigen, op een wijze die een aanzienlijke achteruitgang bewerkstelligt van het eerder geldende beschermingsniveau.

A.30. Het decreet van 16 juni 2023 zorgt ten aanzien van de statutaire personeelsleden voor een aanzienlijke achteruitgang op het vlak van zowel de mogelijkheden op grond waarvan zij ontslagen kunnen worden (cf. de gecreëerde mogelijkheid om statutairen eenvoudigweg te ontslaan door het geven van een opzegging met een opzeggingstermijn), als de procedurele waarborgen die het bestuur als werkgever in acht dient te nemen bij het voornemen om het dienstverband te beëindigen, als de curatieve rechtsbescherming ingeval zij geconfronteerd worden met een (onrechtmatige of onregelmatige) beëindiging van hun dienstverband, doordat de rechterlijke controle in handen werd gelegd van de arbeidsgerechten die niet beschikken over een vernietigingsbevoegdheid zodat er van enige restitutie geen sprake (meer) kan zijn. Het voorgaande komt erop neer dat het decreet van 16 juni 2023 toelaat om een statutair ambtenaar veel eenvoudiger te ontslaan. Voorheen was er niet de minste mogelijkheid om het dienstverband van een statutair personeelslid zonder veel aanleiding te beëindigen, door het geven van een eenvoudige opzegging met opzeggingstermijn of desgevallend een opzeggingsvergoeding. Voorheen was er evenmin enige mogelijkheid om statutaire personeelsleden, zonder al te veel procedurele waarborgen, op zéér korte termijn te ontslaan om dringende redenen. Het decreet van 16 juni 2023 houdt ook in dat niet langer de Raad

van State, maar de arbeidsgerechten bevoegd worden gemaakt om van geschillen met betrekking tot het ontslag van statutaire personeelsleden van de lokale besturen kennis te nemen en dat bijgevolg bij een onregelmatig bevonden ontslag de re-integratie van het personeelslid in de diensten van het lokaal bestuur niet meer mogelijk zou zijn, hetgeen evenzeer manifest afbreuk doet aan het bestaande beschermingsniveau.

A.31. De Vlaamse Regering voert aan dat het decreet van 16 juni 2023 in geen geval afbreuk doet, noch beoogt te doen, aan de toepasselijkheid van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur op de ontslagbeslissingen die met toepassing van de bestreden bepalingen worden genomen. Dit betekent dat zowel de materiële als de formele motiveringsplicht op die ontslagbeslissingen van toepassing zal blijven. Een en ander heeft noodzakelijkerwijze tot gevolg dat geen enkel provinciaal of lokaal bestuur al te lichtzinnig tot een ontslag van een statutair personeelslid met toepassing van de bestreden bepalingen zal overgaan, op gevaar af tot mogelijk aanzienlijke schadevergoedingen te worden veroordeeld. Voorts wijst zij erop dat de arbeidsgerechten kennis zullen nemen van alle geschillen over de beëindiging van het statuut op dezelfde wijze zoals zij dat reeds doen ten aanzien van de geschillen met contractuele personeelsleden. Er is dus geen sprake van een afbouw van rechtsbescherming.

A.32. De verzoekende partijen leiden een vijfde middel af uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met het zorgvuldigheids-, het noodzakelijkheids-, het rechtszekerheids- en het vertrouwensbeginsel als beginselen van behoorlijke regelgeving.

A.33.1. Zij voeren aan dat de decreetgever de (ongunstige) wijzigingen in het statuut niet op een zorgvuldige wijze heeft aangebracht. Een normaal voorzichtige en redelijke regelgever, geplaatst in dezelfde omstandigheden, zou geenszins wetgeving hebben aangenomen die op geen enkele wijze rekening houdt met de bijzondere/specifieke situatie en functie van de decretale graden binnen de Vlaamse lokale besturen.

A.33.2. Zij voeren aan dat de noodzaak van het decretale optreden niet is aangetoond. Het aannemen van het decreet van 16 juni 2023 is niet noodzakelijk daar een lokaal bestuur de keuze heeft om elke functie – ook de decretale graden – statutair dan wel contractueel in te vullen. Indien een bestuur in voorkomend geval op een later tijdstip gebruik wenst te maken van diens ontslagmacht, heeft het aldus de mogelijkheid om de functie contractueel te laten invullen. Besturen die tot 1 oktober 2023 een functie statutair invulden, namen aldus een weloverwogen beslissing en waren zich bewust van het feit dat voor statutaire personeelsleden een gesloten ontslagstelsel bestond, in de zin dat de dienstbetrekking enkel kan worden beëindigd op de gronden die uitdrukkelijk zijn bepaald in de rechtspositieregeling. Indien de ontslagregeling van statutaire personeelsleden dermate nadelig zou zijn geweest voor de lokale besturen, dan hadden die besturen wel van bij de aanvang voor een contractuele aanstelling gekozen. Er bestond dan ook geen noodzaak om het decreet van 16 juni 2023 aan te nemen, daar besturen ook vandaag nog functies zowel statutair als contractueel kunnen laten invullen en, wanneer zij kiezen om een functie contractueel in te laten vullen, van hun ontslagmacht gebruik kunnen maken. Bovendien hadden en hebben de besturen de mogelijkheid om statutaire functies op te heffen door gebruik te maken van ambtshalve herplaatsing en/of disponibiliteit wegens ambtsontheffing, hetgeen evenzeer aantoont dat er geen noodzaak bestond om het decreet van 16 juni 2023 aan te nemen.

A.33.3. Zij voeren nog aan dat de gewekte verwachtingen niet werden gehonoreerd. Zo dient te worden vastgesteld dat er *in casu* overduidelijk sprake is van bij de in dienst zijnde (adjunct-)algemeen en financieel directeurs, gewekte gerechtvaardigde verwachtingen. Zij zijn immers hun gehele loopbaan onderworpen geweest aan een gesloten ontslagstelsel, waarbij hun statutaire loopbaan en functioneren integraal gesteund is op een noodzakelijke vastheid van betrekking die hen in het algemeen belang en in het belang van het eigen lokale bestuur immers vrijstelt van politieke beïnvloeding en willekeur. De algemeen en financieel directeur, en hun adjuncten, bekleden de hoogste functies binnen de personeelsorganisatie van een lokaal bestuur, waarbij zij de brug vormen tussen het politieke niveau en het ambtelijke niveau. Zij kozen *in tempore non suspecto* voor de vele verantwoordelijkheden die gepaard gaan met hun specifieke functie, waarbij een aanstelling in statutair verband essentieel was en bepalend voor hun keuze, opdat zij hun functie adequaat en met inachtneming van het algemeen belang zouden kunnen uitoefenen. Het decreet van 16 juni 2023 raakt zonder gerechtvaardigde verantwoording rechtstreeks aan die vastheid van betrekking en doet afbreuk aan gewekte, legitieme verwachtingen.

A.33.4. Ten slotte betogen zij dat het rechtszekerheidsbeginsel is geschonden doordat het voor de in dienst zijnde decretale graden onmogelijk is om nog duidelijk hun rechtspositie qua ontslagregeling en -bescherming te kennen. Niet in het minst heerst er nog steeds grote onduidelijkheid en zelfs een discrepantie met betrekking tot de effecten van de zogenaamde ontslagmacht en de bevoegdheidsverdeling tussen de arbeidsrechtbank en de Raad van State. Eenzelfde verhaal geldt overigens voor de procedurele geplogenheden en waarborgen, die moeten worden toegepast bij een ontslag van een statutair personeelslid conform de bepalingen van de

arbeidsovereenkomsten, daar die – vooralsnog – op geen enkele wijze zijn geregeld. In die zin is het voor de in dienst zijnde (adjunct-)algemeen directeurs met ontslagbevoegdheid ten aanzien van het eigen gemeente- en OCMW-personeel overigens ook hoogst onduidelijk wat er diende te gebeuren met lopende ontslag-, tucht- en evaluatieprocedures van statutaire personeelsleden, niet in het minst ingevolgt een totaal gebrek aan een overgangsregeling.

A.34.1. In hoofdorde is de Vlaamse Regering van oordeel dat het middel niet ontvankelijk is bij gebrek aan uiteenzetting, dan wel dat de aangevoerde beginselen niet tot de normen behoren waaraan het Hof vermag te toetsen.

A.34.2. In ondergeschikte orde is zij van oordeel dat het decretale optreden wel degelijk noodzakelijk was. De doelstelling die met het decreet van 16 juni 2023 wordt nagestreefd en die erin bestaat om tot performantere provinciale en lokale besturen te komen, door in het licht van de goede werking van de diensten voor flexibilisering en modernisering te kiezen, kan geenszins worden bereikt door enkel de mogelijkheid voor de provinciale en lokale besturen om vrij te kunnen kiezen tussen de contractuele en statutaire vorm van tewerkstelling. De eerdere keuze van een bestuur voor een statutaire tewerkstelling bij de aanstelling of bevordering van een personeelslid mag later geen hinderpaal vormen om datzelfde personeelslid, met het oog op de goede werking van het bestuur, effectief en definitief uit de dienst te verwijderen wanneer zich feiten of gebeurtenissen hebben voorgedaan die een verdere samenwerking in de weg staan, in het bijzonder wanneer die feiten of gebeurtenissen van dien aard zijn dat zij vereisen dat op zeer korte termijn de verdere samenwerking definitief wordt stopgezet. Voordien was dit niet mogelijk, hetgeen de noodzaak van de maatregel bewijst.

Volgens de Vlaamse Regering moet ook worden vastgesteld dat er over de precieze draagwijdte van de bestreden bepalingen en de gevolgen hiervan, in tegenstelling tot wat de verzoekende partijen ten onrechte beweren, geen enkele onduidelijkheid bestaat. Het spreekt voor zich dat de ontslagmacht van het bestuur geldt : eenmaal een statutair personeelslid met toepassing van de bestreden bepalingen wordt ontslagen, blijft hij ontslagen, ook al stelt de arbeidsrechtbank in voorkomend geval de onrechtmatigheid van de ontslagbeslissing vast. Daarnaast staat de bevoegdheid van de arbeidsgerechten, om kennis te nemen van geschillen over ontslagbeslissingen die zijn genomen met toepassing van de bestreden bepalingen, eveneens vast.

Voorts spreekt het voor zich dat de verzoekende partijen geen enkel rechtmatig vertrouwen en geen enkele legitieme verwachting konden hebben dat de decreetgever geen (beleids)wijziging zou mogen doorvoeren met betrekking tot de beëindiging van de statutaire tewerkstelling van de personeelsleden van de Vlaamse provinciale en lokale besturen. De statutaire personeelsleden van de Vlaamse provinciale en lokale besturen hebben geen verworven recht inzake het behoud van een bestaand ontslagsysteem, maar dienden, in het bijzonder in het licht van het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst, rekening ermee te houden dat hun rechtspositionele toestand, met inbegrip van de op hen toepasselijke ontslagregeling, in de toekomst steeds eenzijdig kan worden gewijzigd op grond van een gewijzigd decreetaal of reglementair kader. Daarenboven dient erop te worden gewezen dat de statutaire tewerkstelling van de personeelsleden van de Vlaamse provinciale en lokale besturen door het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst wordt beheerst en dat in beginsel niets belet dat een overheid wijzigingen aanbrengt in bestaande reglementering. Daarbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst een essentieel aspect van de statutaire tewerkstelling is. Het laat toe dat eenzijdig in de rechtstoestand van een ambtenaar wordt ingegrepen. Het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst kan in beginsel voldoende verantwoording bieden voor de aanpassing van de rechtstoestand van een ambtenaar, zelfs indien de wijzigingen voor de ambtenaar ongunstige gevolgen kunnen hebben. De benadeelde ambtenaar kan daarbij overigens niet steunen op verworven rechten of aanspraken op het behoud van zijn vroegere situatie.

Het voorgaande leidt volgens de Vlaamse Regering overigens ertoe dat er geen sprake is van een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel.

A.35. De verzoekende partijen leiden een zesde middel af uit de schending van de artikelen 146 en 157 van de Grondwet. Zij voeren aan dat het decreet van 16 juni 2023 in strijd met de bevoegdheidsverdelende regels de arbeidsrechtbanken en -hoven bevoegd maakt om kennis te nemen van geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, zoals vermeld in artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur en artikel 111bis van het provinciedecreet.

A.36. De verzoekende partijen wijzen erop dat de omschrijving van de bevoegdheden van de rechtscolleges door het Hof wordt beschouwd als een door artikel 146 van de Grondwet aan de federale wetgever voorbehouden aangelegenheid, waarbij de procedureregels worden beschouwd als een aangelegenheid die behoort tot de

residuaire bevoegdheden van de federale wetgevende macht. Artikel 157 van de Grondwet bepaalt zelfs uitdrukkelijk dat de regeling van de bevoegdheid van de arbeidsgerechten aan de federale wetgever is voorbehouden. Anders dan wordt aangenomen door de Vlaamse decreetgever, zijn de verzoekende partijen van oordeel dat geenszins is voldaan aan de voorwaarden van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 zodat artikel 9 van het decreet van 16 juni 2023 niet door de decreetgever kon worden aangenomen.

A.37. De Vlaamse Regering is van oordeel dat aan alle voorwaarden van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is voldaan zodat de decreetgever wel degelijk bevoegd is om de arbeidsgerechten aan te wijzen als rechtscollege dat kennis kan nemen van de geschillen met betrekking tot de beëindiging van het statuut.

Zaak nr. 8141

A.38. De Vlaamse Regering voert aan dat de eerste en de tweede verzoekende partij als vakorganisatie niet over het vereiste belang beschikken. De bestreden bepalingen doen immers geen enkele afbreuk aan de prerogatieven van de vakorganisatie. De verzoekende partijen kunnen zich evenmin beroepen op de rechtspraak van het Hof inzake het belang van rechtspersonen daar zij als vakorganisatie slechts de hoedanigheid hebben van een feitelijke vereniging. De derde, vierde, vijfde, zesde, zevende, negende, tiende, elfde en twaalfde verzoekende partij beschikken evenmin over het vereiste belang omdat zij niet aannemelijk maken dat zij door de bestreden bepalingen persoonlijk, rechtstreeks, zeker en actueel worden benadeeld. De ingeroepen ontslagmogelijkheden en de vrees voor willekeur zijn voorbarig en louter hypothetisch. De verzoekende partijen tonen onvoldoende op individuele en concrete wijze aan hoe ze nadelig worden geraakt door de bestreden bepalingen, zodat het eerder gaat om een *actio popularis*.

A.39. De verzoekende partijen betwisten het gebrek aan belang. Zij stellen dat de eerste en de tweede verzoekende partij vakorganisaties zijn. De derde tot de twaalfde verzoekende partij zijn natuurlijke personen, waarvan de derde en de vierde verzoekende partij ook vertegenwoordiger van de vakorganisatie zijn. Het spreekt voor zich dat de organisaties waarmee op grond van wettelijke verplichtingen moest worden onderhandeld over het ontwerp van decreet van 16 juni 2023 eveneens de mogelijkheid hebben om het uiteindelijke decreet van 16 juni 2023 aan te vechten. Bij ontslag van ambtswege en afzetting in tuchtzaken diende het bestuur tot aan de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023 altijd een hoorzitting te organiseren, waar de vakorganisaties hun leden konden bijstaan. Daarna konden zij hun leden bijstaan in beroep bij de Beroepscommissie voor Tuchtzaken. Doordat er nu een ontslag kan worden doorgevoerd zonder het organiseren van een hoorzitting en zonder het afwachten van de beroepsprocedure, worden de vakorganisaties getroffen in de mogelijkheid om hun leden bij te staan. De bijstand aan leden maakt deel uit van de kernopdrachten van de vakbond en is een aspect van de syndicale vrijheid. Om diezelfde reden zullen statutaire ambtenaren minder geneigd zijn toe te treden tot de vakbond, nu die hun belangen niet meer kan verdedigen via het leveren van bijstand. Doordat zij de personeelsleden moeten kunnen vertegenwoordigen en bijstaan, zoals gebeurde bij de achtste verzoekende partij, moeten de representatieve vakorganisaties ook de mogelijkheid hebben het decreet van 16 juni 2023 dat de regels daarover wijzigt, voor het Hof te betwisten. Ook de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties hebben een belang, dat reeds in de rechtspraak van het Hof is erkend. Wat de natuurlijke personen betreft, werd in het verzoekschrift uiteengezet dat ze als statutair ambtenaar wel degelijk (mogelijk) worden getroffen door het decreet van 16 juni 2023. Aangezien de ontslagmacht aan geen vormvoorwaarden is verbonden (zoals een voorafgaande verwittiging) en leidt tot een onmiddellijk en definitief einde van het dienstverband, gaat het niet om loutere voorafnames op een situatie waarvan het op vandaag allerminst zeker is dat zij zich er ooit in zouden bevinden. De achtste verzoekende partij maakte dit zeer concreet mee. Haar belang wordt overigens ook niet betwist door de Vlaamse Regering.

A.40. De verzoekende partijen leiden een eerste middel af uit de schending van de artikelen 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, en 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Zij voeren aan dat enkel de federale wetgever bevoegd is voor het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. De decreetgever kan zich evenmin beroepen op de leer van de impliciete bevoegdheden.

A.41.1. In een eerste onderdeel betogen de verzoekende partijen dat het zwaartepunt van het decreet van 16 juni 2023 betrekking heeft op de absolute ontslagmacht en dus het arbeidsrecht. Zij verwijzen daarvoor naar de titel van het decreet van 16 juni 2023, de parlementaire voorbereiding en de verklaringen van de bevoegde minister en de gemachtigde voor de Raad van State. Volgens hen heeft de hoofdmoot van het decreet van 16 juni 2023 betrekking op het van toepassing maken van de wet van 3 juli 1978 in het kader van het beëindigen van de hoedanigheid van statutair personeelslid en aansluitend de toebedeling van de geschillen daarover aan de arbeidsgerechten. Zij betogen vervolgens dat de ontslagmacht een fundamenteel principe is van het arbeidsrecht,

een aangelegenheid waarvoor de federale overheid exclusief bevoegd is. De wet van 3 juli 1978 betreft een federale aangelegenheid. Door een dynamische verwijzing naar die wet maakt de decreetgever zich ook afhankelijk van het federale niveau. Immers, elke wijziging op het federale niveau zal bijgevolg automatisch doorwerken, zelfs wanneer die ingaat tegen wat de decreetgever met zijn verwijzing vandaag beoogt.

Ten slotte betogen zij dat de decreetgever niet bevoegd is om de materiële bevoegdheden van de arbeidsgerechten uit te breiden. Die bevoegdheid berust ook bij de federale overheid.

A.41.2. In een tweede onderdeel betogen zij dat de voorwaarden voor het toepassen van de impliciete bevoegdheden niet zijn vervuld. Ten eerste is de noodzakelijkheidsvereiste niet vervuld. Zo is gemiddeld 30 % van het personeel van de lokale besturen statutair ambtenaar, zodat in wezen de contractuele aanstelling de actuele beleidsnorm is. Ook heeft de decreetgever binnen zijn bevoegdheid overeenkomstig artikel 6, § 1, VIII, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, reeds verschillende maatregelen genomen om de statutaire aanstelling en de bijkomende rechten uit te faseren. Ten tweede is er geen sprake van een subsidiair karakter van de aangelegenheid die de decreetgever regelt. Volgens hen is het duidelijk de hoofdbedoeling van de decreetgever om het ontslagrecht als onderdeel van het arbeidsrecht, een federale materie, naar zich toe te trekken. De techniek van de dynamische verwijzing zorgt bovendien ervoor dat de aangelegenheid inhoudelijk *quasi* uitsluitend uit federale materie bestaat. Wat de bevoegdheid van de arbeidsgerechten betreft, wijzen zij erop dat de beslissing tot beëindiging van de statutaire aanstelling een administratieve beslissing blijft. Er worden door de decreetgever geen afdoende elementen aangevoerd die aantonen dat de toebedeling van de geschillen aan de arbeidsgerechten de door de decreetgever beoogde eenvoudigere, proceseconomische en snellere procedure tot gevolg zou hebben. Zij wijzen in dat verband ook op de recente hervormingen van de Raad van State waarmee geen rekening werd gehouden. Tot slot wijzen zij nog erop dat de Raad van State de enige en finale rechter was in die geschillen, terwijl het decreet van 16 juni 2023 tot gevolg heeft dat beslissingen van de arbeidsrechtbanken kunnen worden aangevochten bij de arbeidshoven, en desgevallend kan vervolgens nog een procedure worden gevoerd bij het Hof van Cassatie. Dit lijkt niet te sporen met het doel van de decreetgever om tot snellere finale uitspraken te komen. Bovendien dient ook rekening te worden gehouden met de substantiële toename van het aantal territoriaal bevoegde rechtbanken, wat gezinszins een waarborg biedt voor uniformiteit in de rechtspraak.

Ten tweede leent de federale aangelegenheid zich niet tot een gedifferentieerde regeling. Aangezien het decreet van 16 juni 2023 raakt aan een essentieel aspect van de federale bevoegdheid, is een gedifferentieerde regeling niet mogelijk.

Ten derde is de weerslag niet marginaal. Zo is er sprake van een aanzienlijke achteruitgang inzake de rechtsbescherming van de statutaire personeelsleden. De decreetgever brengt zichzelf en de federale wetgever overigens in een lastig parket door te werken met een dynamische verwijzing naar de wet van 3 juli 1978. Bovendien is de impact op de arbeidsgerechten niet marginaal. Het ontnemen van de bevoegdheid van de Raad van State om te oordelen over de wettigheid van een ontslag van een statutair ambtenaar, en de toebedeling van de geschillen aan de arbeidsgerechten hebben, gelet op de grotere mogelijkheden tot ontslag, niet tot gevolg dat er minder procedures zullen worden gevoerd, integendeel. De werklast zal veeleer toenemen.

A.42. De Vlaamse Regering verwijst in eerste instantie naar hetgeen in A.4 is uiteengezet. Zij voegt vervolgens eraan toe dat het decreet van 16 juni 2023 past binnen de aangelegenheden van de ondergeschikte besturen (met betrekking tot de statutaire personeelsleden van de gemeenten en provincies) en het maatschappelijk welzijn (met betrekking tot de statutaire personeelsleden van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn), waarvoor het Vlaamse Gewest overeenkomstig artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, respectievelijk de Vlaamse Gemeenschap overeenkomstig artikel 5, § 1, II, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 bevoegd zijn. In tegenstelling tot wat de verzoekende partijen beweren, regelen de bestreden bepalingen zelf als dusdanig het arbeidsrecht niet. De Vlaamse decreetgever heeft in de uitoefening van zijn bevoegdheden inzake de organisatie van de provinciale en lokale besturen, in het bijzonder wat de bepaling van de krijtlijnen van de rechtspositie van hun personeel betreft, louter een aantal bepalingen van de wet van 3 juli 1978 van overeenkomstige toepassing verklaard op de beëindiging van de statutaire tewerkstelling van de personeelsleden van de Vlaamse provinciale en lokale besturen, zonder die bepalingen evenwel inhoudelijk te regelen of te wijzigen. Het zwaartepunt van het decreet van 16 juni 2023 ligt wel degelijk in de bevoegdheid van de Vlaamse decreetgever besloten om de provinciale en lokale besturen te organiseren en meer bepaald om de rechtspositie van hun personeel te moderniseren.

A.43. De Vlaamse Regering is onder verwijzing naar de verantwoording door de Vlaamse decreetgever in de parlementaire voorbereiding van het decreet van 16 juni 2023 bovendien van oordeel dat aan de toepassingsvoorwaarden van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is voldaan.

A.44. De verzoekende partijen leiden een tweede middel af uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

A.45.1. In een eerste onderdeel betogen zij dat de integrale gelijkschakeling van de regels inzake ontslag voor de statutaire en contractuele personeelsleden van de lokale en provinciale besturen het gelijkheidsbeginsel schendt doordat een identieke behandeling wordt ingesteld ten aanzien van wezenlijk verschillende situaties.

Zij stellen allereerst dat beide categorieën van personeelsleden niet vergelijkbaar zijn. Zij wijzen erop dat de rechtspositie van de statutaire ambtenaar wordt gekenmerkt door, enerzijds, vastheid van betrekking en, anderzijds, eenzijdigheid, zowel wat de totstandkoming van de aanstelling als het bepalen van de voorwaarden betreft. De vastheid van betrekking vormt een substantieel kenmerk van het statutair ambt en biedt volgens de verzoekende partijen bescherming tegen politieke willekeur door een gesloten systeem van ontslaggronden te hanteren. Een onrechtmatig ontslag kan door de Raad van State worden vernietigd, met een verplichting tot re-integratie als gevolg.

Een contractueel personeelslid staat daarentegen in een wederkerig dienstverband door het sluiten van een arbeidsovereenkomst. Kenmerkend voor het einde van de arbeidsovereenkomst is de ontslagmacht van de werkgever. Zo kan de werkgever steeds de beëindiging opdringen zonder dat de werknemer de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan vorderen. De werkgever heeft het recht te allen tijde zelfs op onregelmatige wijze een einde te maken aan het dienstverband, zodat de rechter de werkgever niet kan verplichten de overeenkomst verder uit te voeren en het ontslag niet ongedaan kan worden gemaakt. Een succesvol aangevochten ontslag kan hoogstens tot een schadevergoeding, doch niet tot de re-integratie van de ontslagen werknemer leiden. Hoewel de ontslagmacht van de werkgever niet absoluut is aangezien die niet mag overgaan tot een kennelijk onredelijk ontslag, komt in de praktijk elk denkbaar motief in aanmerking.

Zij merken vervolgens op dat twee wezenlijk verschillende situaties door de decreetgever identiek worden behandeld. Immers, de ontslagregeling vormt een fundamenteel verschilpunt tussen het statutair en contractueel dienstverband. Ingevolge de beginselen van de openbare dienst geldt de afwezigheid van ontslagmacht (= de vastheid van betrekking) als substantieel kenmerk van de statutaire aanstelling. De mogelijkheid tot vernietiging door de Raad van State en de daaraan gekoppelde verplichting tot re-integratie vormen een essentiële waarborg tegen politieke willekeur. Aangezien beide ontslagregimes op fundamenteel andere uitgangspunten steunen, dient te worden besloten dat statutaire en contractuele personeelsleden zich in het licht en de finaliteit van het decreet van 16 juni 2023 in wezenlijk verschillende situaties bevinden.

Voor die identieke behandeling van wezenlijk verschillende situaties is volgens de verzoekende partijen geen redelijke verantwoording voorhanden. Zij betwisten de argumentatie van de decreetgever. Het veranderlijksheidsbeginsel impliceert weliswaar dat de overheid haar beleid moet kunnen aanpassen aan wisselende omstandigheden zodat het statuut, de organisatie en de werking van de openbare dienst steeds eenzijdig kan worden aangepast. Aan flexibiliteit is dus geen gebrek. Daar staat wel een grotere vastheid van betrekking tegenover. Het decreet van 16 juni 2023 biedt geen enkele waarborg tegen politieke willekeur.

Volgens de verzoekende partijen is de gewijzigde ontslagregeling ook niet pertinent om het doel van meer flexibiliteit in het overheidspersoneel te bewerkstelligen. Zij betogen dat er andere en meer geschikte manieren zijn om het statuut te moderniseren en te flexibiliseren. De decreetgever kan niet zomaar ervoor kiezen om te flexibiliseren en daarbij de vastheid van betrekking te ondermijnen.

A.45.2. In een tweede onderdeel voeren zij een verschil in behandeling aan tussen vergelijkbare categorieën van statutaire personeelsleden die eenzelfde tuchtvergriep begaan. Het bestuur kan ten aanzien van statutaire personeelsleden voor een tuchtprocedure, dan wel een ontslag op basis van het decreet van 16 juni 2023 kiezen. Evenwel geniet het statutair personeelslid dat op grond van het decreet van 16 juni 2023 wordt ontslagen wegens een tuchtfeit, niet langer de omvattende waarborgen van de tuchtregeling, terwijl die waarborgen wel blijven gelden voor de statutaire personeelsleden die slechts een lichtere tuchtsanctie krijgen. Voor dat verschil in behandeling is volgens hen geen redelijke verantwoording voorhanden. Zij betogen ten slotte dat de bestreden maatregel ook afbreuk doet aan het evenredigheidsbeginsel in tuchtzaken.

A.46.1. De Vlaamse Regering verwijst naar haar in A.17.2 vermelde standpunt om het tweede onderdeel te weerleggen.

A.46.2. De Vlaamse Regering voert allereerst aan dat het tweede onderdeel van het tweede middel onontvankelijk is in zoverre het is afgeleid uit een schending van het evenredigheidsbeginsel in tuchtzaken.

Vervolgens verwijst zij naar haar in A.6.1 vermelde standpunt om het tweede onderdeel te weerleggen.

A.47. De verzoekende partijen leiden een derde middel af uit de schending van artikel 23 van de Grondwet en de daarin vervatte *standstill*-verplichting doordat het decreet van 16 juni 2023 de ontslagmogelijkheden ten aanzien van statutaire ambtenaren versoepelt en de arbeidsgerechten bevoegd maakt voor de geschillen over de beëindiging van een statutair ambt bij de lokale en provinciale besturen.

A.48.1. In een eerste onderdeel betogen zij dat het gemakkelijker kunnen ontslaan van overheidspersoneel een inperking van het recht op arbeid inhoudt en ingaat tegen de doelstelling bestaande in het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil. In het vroegere wettelijke kader was het al mogelijk om de hoedanigheid van statutair personeelslid te beëindigen, met name wegens beroepsongeschiktheid ingevolge ontoereikend functioneren, en in het kader van de tuchtprocedure, het ontslag van ambtswege en de afzetting. De bestreden bepalingen stellen dat een ontslag overeenkomstig hoofdstuk IV van titel I van de wet van 3 juli 1978 enkel mogelijk is voor zover het niet kennelijk onredelijk is en de beëindiging gebaseerd is op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid, of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Door die verandering komen er ontslagmotieven bij en wordt de procedure die gevolgd moet worden om tot ontslag over te gaan, versoepeld.

Ten eerste wijzen zij op de uitbreiding van de ontslagmotieven. Zij wijzen erop dat met betrekking tot het statutaire dienstverband bij de Vlaamse lokale en provinciale besturen dus, net zoals dat het geval is voor de meeste rechtspositieregelingen voor ambtenaren, een gesloten ontslagsysteem gold in de zin dat de dienstbetrekking enkel kan worden beëindigd op de gronden die uitdrukkelijk zijn bepaald in de rechtspositieregeling. Naast het opleggen van de tuchtstraffen van ontslag van ambtswege en de afzetting bepaald in het vroegere artikel 200, § 1, 4° en 5°, van het Decreet Lokaal Bestuur en het vroegere artikel 116, § 1, 4° en 5°, van het provinciedecreet, beschikte het bestuur slechts in één geval over een mogelijkheid om te ontslaan, namelijk het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Tot dat ontslag kan slechts overgegaan worden na een evaluatieprocedure, waarin het betrokken personeelslid zijn rechten van verdediging ten volle kan uitoefenen. Een miskennis door het bestuur van die gesloten beëindigingsgronden, hetgeen inhoudt dat tot beëindiging wordt overgegaan op een grond die in het statuut niet is bepaald, heeft tot gevolg dat de beëindigingshandeling kan worden aangevochten voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, die de betrokken handeling zal vernietigen wanneer vastgesteld wordt dat inderdaad tot eenzijdige beëindiging werd overgegaan met miskennis van het gesloten beëindigingssysteem. In dat geval wordt het betrokken statutair personeelslid gere-integreerd en is het ontslag met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt.

De bestreden bepalingen maken het ontslagstelsel dat geldt voor werknemers die zijn verbonden met een arbeidsovereenkomst, ook van toepassing op statutair personeel van de Vlaamse provincies en lokale besturen. Voor wie verbonden is met een arbeidsovereenkomst, is het in principe voor beide partijen mogelijk om steeds eenzijdig het contract te beëindigen om een vrij gekozen reden. Die vrijheid wordt slechts beperkt door de uitsluiting van een aantal beweegredenen als wettig ontslagmotief (bijvoorbeeld discriminatie), door het bestaan van beschermde werknemers (bijvoorbeeld personeelsafgevaardigden) en door het algemeen verbod op rechtsmisbruik, dat inhoudt dat het ontslagmotief niet kennelijk onredelijk mag zijn. De CAO nr. 109 bepaalt dat de werkgever maar tot ontslag mag overgaan om een reden die verband houdt met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer of gebaseerd is op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en die het ontslag redelijkerwijze kan verantwoorden. Er moet worden dus nagegaan of het ontslag gebaseerd is op het gedrag, de geschiktheid van de werknemer of noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst. Als dat niet het geval is, is het ontslag niet gegeven om een wettig motief. Die ontslaggronden zijn evenwel zodanig ruim dat nagenoeg elk denkbaar ontslagmotief in aanmerking komt. Dat is des te meer het geval, daar de begrippen « gedrag » en « geschiktheid » blijkens de rechtspraak van het Hof van Cassatie ruim moeten worden geïnterpreteerd. Een ontslagmotief dat voorheen in het geheel niet mogelijk was, is het ontslag wegens de « noodwendigheden inzake de werking van de dienst ». Dat motief wordt in de privésector aangewend ingeval het bedrijf herstructureert of reorganiseert. In tegenstelling tot contractuele personeelsleden was voorheen voor ambtenaren in die hypothese geen ontslagmogelijkheid ingebouwd. Bij herstructurering of reorganisatie van een overheidsdienst vallen er in principe geen ontslagen. De personeelsleden die na de herstructurering of reorganisatie niet meer op dezelfde dienst terechtkunnen, worden op een andere dienst geplaatst. De door de overheid zorgvuldig opgebouwde capaciteiten van het personeelslid gaan aldus niet verloren. In de huidige regeling kan het statutair personeelslid wel ontslagen worden wegens noodwendigheden inzake de werking van de dienst. Bijkomend dient erop gewezen te worden dat het begrip noodwendigheden voor de werking

van het bestuur vaag is en ruimte laat voor willekeur. Niets belet de overheid om het begrip zeer breed te interpreteren. Vóór de decreetswijziging was het ontslag van een statutair personeelslid uiterst zeldzaam. Een statutair personeelslid kon zijn werk uitvoeren zonder te moeten vrezen om te worden ontslagen na verkiezingen, als er een andere politieke wind waait of om andere redenen. Dit verandert helemaal. Elke reden kan aangewend worden om statutaire personeelsleden te ontslaan, te vervangen door andere, goedkopere, jongere of politiek meer interessante profielen, door uitzendkrachten of helemaal niet. Er is dus ontegensprekelijk sprake van een aanzienlijke achteruitgang inzake het recht op arbeid.

Ten tweede merken zij op dat ontslagprocedures worden versoepeld. De ontslagprocedure wegens ongeschiktheid is door de bestreden bepalingen gelijkgeschakeld met de reeds bestaande procedure voor contractueel personeel. Voordat een personeelslid wegens ongeschiktheid kan worden ontslagen, blijft evenwel een evaluatieprocedure verplicht. Het is echter mogelijk om een personeelslid wegens ongeschiktheid te ontslaan zonder de evaluatieprocedure te doorlopen. In dat geval kan het betrokken statutair personeelslid het ontslag aanvechten bij de arbeidsrechtbank. De rechtbank kan echter het ontslag niet ongedaan maken. Dat maakt dat de evaluatieprocedure, met inbegrip van de beroepsmogelijkheden tegen een negatief evaluatieresultaat, als noodzakelijke etappe alvorens een persoon om ongeschiktheid te ontslaan, niet meer absoluut gevolgd moet worden. Wil een overheid zich van een (kritisch) personeelslid ontdoen, is het risico bij het niet (correct) volgen van de evaluatieprocedure louter dat bijkomende vergoedingen betaald moeten worden. Die worden betaald met publiek geld, hetgeen bij de overheid heel wat minder pijn doet aan de werkgever dan bij een privaat bedrijf. In principe blijft het georganiseerd beroep tegen een negatieve evaluatiebeslissing bestaan, evenals het annulatieberoep tegen een negatieve beslissing in het kader van dat georganiseerd administratief beroep. Het resultaat is echter niet hetzelfde, stel dat de procedure door de werkgever niet correct werd gevolgd. De procedure, zelfs al heeft ze een positieve uitkomst, kan het ontslag niet meer ongedaan maken als het reeds is gegeven. Dat maakt dat het doorlopen van die procedures niet meer dezelfde rechtsbescherming biedt. Immers, stel dat het georganiseerd administratief beroep zou leiden tot een vernietiging van de negatieve evaluatie, dan nog blijft het ontslag dat erop gevolgd is, bestaan. Voor de arbeidsrechtbank kan men dan wel dat element gebruiken, maar dat kan het ontslag niet ongedaan maken. Er kan dan ook gevreesd worden dat de versoepeling van de ontslagprocedure de deur openzet voor heel wat misbruik, hetgeen een aanzienlijke achteruitgang van het recht op arbeid oplevert voor de betrokken statutaire ambtenaren.

De bestreden bepalingen zorgen ervoor dat de zwaarste tuchtstraffen, namelijk ontslag van ambtswege en afzetting, niet langer bestaan. Zij worden vervangen door het ontslag om dringende reden, dat hetzelfde beoogt, namelijk het ontslag van een statutaire ambtenaar voor gedrag dat de samenwerking onmogelijk maakt. Er wordt in de parlementaire voorbereiding aangenomen dat het dezelfde gedragingen zijn die aanleiding geven tot ontslag van ambtswege en afzetting voor statutaire ambtenaren als tot ontslag om dringende reden voor personen met een arbeidsovereenkomst. Daarbij is het ontslagmotief een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen wordt gegeven wegens feiten die weliswaar de arbeidsrelatie serieus schaden, maar nog zeer ver verwijderd kunnen staan van de feiten die aan een ontslag van ambtswege of afzetting voorafgingen. Bovendien is er geen enkele reden om aan te nemen dat ook andere gedragingen, die heel wat minder zwaarwichtig zijn, aanleiding kunnen geven tot ontslag, zij het dan zonder dringende reden. Immers is het ontslag voor statutaire personeelsleden in het decreet van 16 juni 2023 slechts beperkt tot het verbod op kennelijk onredelijk ontslag. Een kennelijk onredelijk ontslag is het ontslag van een werknemer dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever. De huidige regeling zou wel eens de tuchtprocedure kunnen uithollen. Het is immers gemakkelijker om een personeelslid te ontslaan, dan om wegens een gedraging van dat personeelslid de tuchtprocedure op te starten. Waar vroeger een blaam werd gegeven wegens een bepaalde gedraging (bijvoorbeeld het te laat binnenbrengen van ziektebriefjes), kan er nu eenvoudig een ontslag volgen, bijvoorbeeld wegens noodwendigheden eigen aan de dienst. In dat geval kan worden opgemerkt dat het regime van tucht belangrijk is bij statutair tewerkgesteld personeel, precies omdat het vermijdt dat politieke willekeur zou resulteren in het ontslag als sanctie. Door het decreet van 16 juni 2023 kan en zal het bestuur de sanctie van het ontslag verkiezen boven een tuchtsanctie.

Ook de procedure die voorafgaat aan de maatregel tot ontslag, is niet dezelfde en zorgt voor aanzienlijk minder rechtsbescherming voor het statutair personeelslid, voor wie wegens de aangevochten bepalingen niet langer een tuchtprocedure moet doorlopen worden alvorens er tot ontslag kan worden overgegaan. Dat ontslag geldt immers niet als een tuchtstraf. In de nieuwe ontslagprocedure, zoals ingevoerd door de bestreden bepalingen, kan de werkgever onmiddellijk de arbeidsrelatie stopzetten zonder opzegging of vergoeding wanneer er een dringende reden is. Dat is het ontslag om dringende reden zoals bepaald in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978. Ten slotte is het mogelijk om een personeelslid te ontslaan wegens gedragingen die heel wat minder zwaarwichtig

zijn dan die welke in het verleden leidden tot een afzetting of ontslag van ambtswege. In dat geval wordt de tuchtprocedure omzeild of zelfs uitgehold. Het gaat om een aanzienlijke achteruitgang van het recht op arbeid omdat het met name het ontslag is dat enorm vergemakkelijkt wordt en omdat dat ontslag, zelfs als bij de beroepsprocedure blijkt dat het onterecht werd gegeven, onherroepelijk blijft bestaan.

Bij ontslag wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur is geen evaluatie of tuchtprocedure nodig. Er zal slechts moeten worden voldaan aan de hoor- en motiveringplicht. Met het vinden van een noodwendigheid, kan een werkgever de evaluatie omzeilen die nodig is voor een ontslag om reden van ongeschiktheid. Die mogelijkheid bestond voorheen niet en maakt dan ook een aanzienlijke achteruitgang van het recht op arbeid uit.

De verzoekende partijen zijn van oordeel dat de door de decreetgever aangehaalde argumenten de bestreden bepalingen niet kunnen verantwoorden. Het argument inzake de modernisering gaat niet op. De verzoekende partijen betwisten dat de bestreden maatregel een modernisering inhoudt. Het gaat eerder om een aanpassing aan de mode om arbeid flexibeler en met minder rechtsbescherming te organiseren. In die zin is het decreet van 16 juni 2023 dan wel modieus, maar niet in het algemeen belang. Het is volgens hen volstrekt onduidelijk waarom het vergemakkelijken van het ontslag van statutaire personeelsleden noodzakelijk zou zijn voor de modernisering van de overheidsdienst. De parlementaire voorbereiding geeft geen enkel concreet voorbeeld van hoe de vastheid van het statuut een modern bestuur in de weg staat. Men kan zich bovendien afvragen waarom er wordt gekozen voor het creëren van gelijkheid door af te stemmen op de regeling met het minste rechtsbescherming, namelijk de regeling die geldt ten aanzien van de contractuelen, eerder dan ervoor te zorgen dat het vast personeel statutair wordt aangenomen.

Flexibiliteit is inherent aan de vaste benoeming : mutatie en veranderen van standplaats, wijziging van een functiebeschrijving, intrekken of toevoegen van bevoegdheden, zelfs verminderen van premies of barema's in de rechtspositieregeling is allemaal mogelijk voor statutaire personeelsleden. Statutaire personeelsleden zijn inderdaad de meest flexibele personeelsleden waarvan een bestuur kan dromen : ze kunnen ingezet worden, in het kader van het algemeen belang, waar de overheid ze wil, aan de voorwaarden die de overheid wil, zonder hun instemming. Dat is niet mogelijk met contractuelen. De versoepeling van de ontslagregeling verandert niets aan die reeds bestaande flexibiliteit. Integendeel, men geeft eerder aan om hiervan geen gebruik meer te willen maken. In plaats van de statutaire werknemer, wanneer de overheid die niet meer op de huidige werkpost kan gebruiken, te revaloriseren op een andere plaats, zal men een nieuwe werknemer aannemen. De logica die aan die politieke keuze voorafgaat, is niet in het algemeen belang. Het veranderlijkebeginsel maakt dat de overheid in staat is haar dienstverlening ten opzichte van de burgers op een goede en continue manier uit te voeren. Verschillende lokale en provinciale diensten voeren de laatste jaren een personeelsbeleid waar veel kritiek op bestaat (losse contracten, interim, tijdelijke contracten, geen statutairen), waardoor de diensten niet in staat zijn om een toename van het aantal aanvragen op te vangen. Het is evident dat zulk slecht beheer, ondersteund door een personeelsbeleid dat flexibiliteit hoger acht dan continuïteit, geen doel van algemeen belang kan zijn en zelfs integendeel ingaat tegen het algemeen belang. *In casu* wordt er verwezen naar het veranderlijkebeginsel, dat eigen is aan het statutaire dienstverband en dat onder meer impliceert dat het voor een overheid te allen tijde mogelijk moet zijn om de regels inzake de organisatie en de werkwijze van de openbare dienst te veranderen door wijzigingen aan te brengen in het statuut of de bevoegdheden van de ambtenaren of in de organisatie van een openbare dienst, of die dienst zelf af te schaffen. De verzoekende partijen stellen echter dat dit veranderlijkebeginsel steeds hand in hand gaat met de vastheid van de betrekking van de statutaire ambtenaar. Een ambtenaar die zijn werk goed doet, moet ook elders ingezet kunnen worden. De mogelijkheden voor de overheden zijn zeer groot wat dat betreft. De vastheid van betrekking stond tot nu toe de veranderlijkheid van de betrekkingen in overheidsdienst niet in de weg. Er wordt door de Vlaamse Regering niet aangetoond waarom het nu noodzakelijk is om statutair personeel gemakkelijker te ontslaan. Er wordt geen enkel voorbeeld gegeven van personen die niet langer inzetbaar zijn voor de overheid, laat staan dat er cijfers werden gegeven. Het is daarentegen in het algemeen belang dat personen werkzaam blijven en niet in de werkloosheid vervallen. De vastheid van betrekking van statutaire personeelsleden wordt door het Hof als een van de voordelen vermeld die het statuut kenmerkt ten opzichte van de arbeidsovereenkomst, naast nadelen zoals het veranderlijkebeginsel, de discretie- en neutraliteitsplicht of de regeling inzake de cumulatie of de onverenigbaarheden. Met de bestreden artikelen worden de nadelen van statutaire personeelsleden intact gehouden, maar wordt een belangrijk voordeel ervan, namelijk de vastheid van betrekking, afgeschaft. Er dient dan ook besloten te worden dat er niet gezocht is naar een evenwicht tussen de rechten van de betrokken personeelsleden en de noodwendigheden van de openbare dienst. Voor statutaire personeelsleden betekent die verandering een grote achteruitgang. Het feit dat zij te allen tijde kunnen worden ontslagen zorgt voor een veel grotere onzekerheid en een grotere afhankelijkheid van de (politieke) overheid.

A.48.2. In een tweede onderdeel betogen zij dat het toebedelen van de bevoegdheid aan de arbeidsgerechten om kennis te nemen van de geschillen over het beëindigen van een statutair dienstverband eveneens een aanzienlijke achteruitgang met zich meebrengt. Een beroep bij de arbeidsrechtbank heeft een andere draagwijdte dan een beroep bij de Raad van State. De arbeidsrechtbank zal nagaan of het ontslag, dat is gebaseerd op een van de mogelijke ontslagmotieven (gedrag, geschiktheid of noodwendigheden van de dienst), niet manifest onredelijk is. Belangrijk in dat verband is wel dat die redelijkheidstoets slechts een marginale controle inhoudt. Slechts wanneer kan worden vastgesteld dat het kennelijk onredelijk is om op basis van het ingeroepen motief dat verband houdt met het gedrag, de geschiktheid of de noodwendigheden van de dienst, tot ontslag over te gaan, moet het ontslag geacht worden niet te zijn gebaseerd op een wettig ontslagmotief. De rechter dient zich bij die beoordeling dus terughoudend op te stellen. Indien de arbeidsrechtbank stelt dat een ontslag onredelijk is, kan slechts een schadevergoeding worden opgelegd aan de werkgever. Het ontslag blijft evenwel onverminderd bestaan. De arbeidsrechtbanken hebben immers niet de bevoegdheid om een ontslag te vernietigen en de ambtenaar te reintegreren. De bestreden bepalingen zorgen ervoor dat nu ook voor statutair personeel een ontslag niet ongedaan kan worden gemaakt, zelfs niet wanneer dat ontslag werd gegeven met schending van een of meer rechtsregels, ook al zijn die per hypothese van dwingend recht en ook al raken die de openbare orde. Ook is het niet langer mogelijk om een schorsing van de beslissing te vragen via een verkorte procedure.

De rechtvaardiging die gegeven wordt, komt erop neer dat men statutair en contractueel personeel gelijk wil behandelen, wat betreft ontslag, maar ook wat betreft de procedure om dat ontslag aan te vechten. Gelijke behandeling lijkt op het eerste gezicht een overweging van algemeen belang, zij het dat het gelijk behandelen van personen die in een fundamenteel ongelijke situatie zitten, opnieuw wordt gezien als on(grond)wettig. De verzoekende partijen wijzen erop dat de statutaire ambtenaren en de contractuele personeelsleden in de openbare diensten zich in wezenlijk verschillende situaties bevinden. Tegenover het eenzijdige karakter van de statutaire relatie staat de wederkerigheid van de arbeidsovereenkomst. Het onderscheid tussen de werknemers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en de statutaire ambtenaren, die zich in een reglementair verband bevinden, betreft niet alleen de aard van het genoemde juridisch verband, maar ook de rechtsregels die op die twee rechtsbanden moeten worden toegepast. Die regels verschillen fundamenteel ten aanzien van de manier van werken (bevordering, tucht en evaluatie) en in principe ook ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsrelatie. Zij stellen dat het Hof reeds herhaaldelijk heeft geoordeeld dat het statutair personeel in beginsel niet vergelijkbaar is met het contractueel personeel in de openbare diensten. Bovendien wordt ervoor gekozen slechts één aspect van de ongelijkheid weg te werken tussen twee fundamenteel verschillende categorieën van werknemers. Er wordt niet gemotiveerd waarom specifiek die ongelijkheid plots moet worden weggewerkt, wetende dat het afbreuk doet aan de rechten van het statutair personeel. De mogelijkheid om gere-integreerd te worden na een onterecht ontslag is een zeer belangrijke rechtsbescherming voor statutaire personeelsleden. Om die rechtsbescherming te kunnen wegnemen, moeten ernstige redenen van algemeen belang bestaan, die bovendien evenredig zijn met de vermindering van de rechtsbescherming. Dat is *in casu* niet het geval. De loutere stelling dat men de rechten van statutaire en contractuele werknemers wil gelijkstellen, weegt niet op tegen het verlies van de mogelijkheid om gere-integreerd te worden na een onterecht of onrechtmatig ontslag.

A.48.3. In een derde onderdeel betogen de verzoekende partijen dat de combinatie van het uitbreiden van de ontslagmotieven, van de versoepeling van de ontslagprocedure en van het bevoegd maken van de arbeidsgerechten voor geschillen over het ontslag van statutaire personeelsleden, een aanzienlijke achteruitgang uitmaakt van het recht op arbeid en het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang.

A.49. Volgens de Vlaamse Regering is er geen sprake van een verregaande inperking van het recht op arbeid. Zij is van oordeel dat anders dan de verzoekende partijen suggereren, het bestreden ontslagdecreet geen ontslagstelsel invoert dat toelaat de arbeidsrelatie te beëindigen op grond van een vrij gekozen reden. Zo is de verruiming van het ontslagstelsel, zoals ook de Raad van State opmerkte, slechts beperkt tot het ontslag wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur, waarbij het ook slechts kan gaan om een beëindiging waartoe beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal of provinciaal bestuur. Bij die ontslaggrond geldt bovendien de bijkomende verplichting voor de lokale en provinciale besturen om eerst naar alternatieven te zoeken vooraleer men opteert voor de beëindiging van de tewerkstelling om redenen van de dienst. Tot slot zal een ontslag overeenkomstig hoofdstuk IV van titel I van de wet van 3 juli 1978 enkel mogelijk zijn voor zover het niet kennelijk onredelijk is. Ook de nieuwe bepalingen omtrent het kennelijk onredelijk ontslag beschermen de statutaire personeelsleden aldus bijkomend tegen enige aanzienlijke achteruitgang. In die zin kunnen de verzoekende partijen dan ook niet gevolgd worden in hun stelling dat voor feiten waar men vroeger een blaam of een preventieve schorsing kon krijgen, deze gedraging nu tot ontslag zal leiden. Het bestuur dat overweegt een statutair personeelslid te ontslaan, moet dit steeds doen binnen de grenzen van een normaal en redelijk lokaal of provinciaal bestuur.

De Vlaamse Regering betwist dat een re-integratie als rechtsherstel steeds in alle gevallen meer rechtsbescherming biedt. Zo kan de mogelijkheid tot re-integratie minder rechtszeker worden bevonden dan de mogelijkheid tot financiële compensatie, aangezien een beroep bij de Raad van State tot nietigverklaring van het besluit tot beëindiging van de statutaire tewerkstelling jaren kan aanslepen, waardoor beide partijen zich gedurende die hele periode in een rechtsonzekere toestand bevinden wat betreft het lot van de arbeidsrelatie. De mogelijkheid tot re-integratie is niet voor elk personeelslid het beste herstel.

Ook de combinatie van de uitbreiding van de ontslagmogelijkheden en de bevoegdheid van de arbeidsgerechten leidt niet tot een aanzienlijke achteruitgang.

Ten aanzien van de handhaving van de gevolgen

A.50. Indien het Hof oordeelt om bepaalde of alle bestreden bepalingen te vernietigen, dan zijn er volgens de Vlaamse Regering voor de hand liggende argumenten om de gevolgen van die bepalingen definitief voor het verleden te handhaven. Een niet-gemoduleerde vernietiging zoals de verzoekende partijen vragen, zou immers ontegensprekelijk tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid leiden. Aangenomen moet worden dat, op het ogenblik dat het arrest in de voorliggende zaak zal worden gewezen, een behoorlijk aantal Vlaamse lokale en provinciale besturen statutaire personeelsleden met toepassing van de bestreden bepalingen zullen hebben ontslagen. De terugwerkende kracht van een vernietigingsarrest zou *in casu* echter tot gevolg hebben dat de grondwettigheid van die ontslagbeslissingen ter discussie zou kunnen worden gesteld.

A.51. De tussenkomende partijen stellen dat door een eventuele retroactieve vernietiging hun, als lokale besturen, de mogelijkheid wordt ontnomen om een consequent en rechtszeker personeelsbeleid te voeren, daar een retroactieve vernietiging tot gevolg zou hebben dat een ernstige tekortkoming van een statutair personeelslid onmogelijk nog tot een ontslag kan leiden omdat het wettelijk kader daartoe ontbreekt. De tussenkomende partijen verzoeken het Hof daarom eveneens om de gevolgen van een mogelijke vernietiging van het decreet van 16 juni 2023, of een deel daarvan, te handhaven ten aanzien van de toepassing die zij ervan hebben gemaakt. Zij betogen dat de handhaving noodzakelijk is aangezien zij als lokaal bestuur vanaf 1 oktober 2023 geen mogelijkheid hadden om nog over te gaan tot een tuchtrechtelijk ontslag, bij gebreke aan een overgangsregeling voor lopende tuchtprocedures. Zij stellen voorts dat een retroactieve vernietiging tot gevolg zou hebben dat er rechtsonzekerheid kleeft aan de ontslagbeslissingen die op grond van het decreet van 16 juni 2023 werden genomen. Een eventuele vernietiging van het decreet van 16 juni 2023 zou daarenboven een juridisch vacuüm met zich meebrengen. Door een eventuele vernietiging zou immers een debat ontstaan over de mogelijke re-integratie van een ontslagen ambtenaar. Ook het ontslag van ambtswege als tuchtmaatregel zou weer mogelijk kunnen zijn wanneer het decreet van 16 juni 2023 wordt vernietigd, maar de termijn om een ontslag van ambtswege op te leggen, zou zijn verstreken.

A.52. De verzoekende partijen verzetten zich tegen de handhaving van de gevolgen van een eventuele vernietiging van het decreet van 16 juni 2023.

De verzoekende partijen wijzen erop dat het decreet van 16 juni 2023 tot stand is gekomen, niettegenstaande de kritische opmerkingen van de Raad van State, waaraan niet werd tegemoetgekomen, en ondanks het protocol van niet-akkoord waarin de vakorganisaties de grondwettigheid van het decreet van 16 juni 2023 van meet af aan hebben betwist. Bovendien waren de lokale en provinciale besturen op de hoogte of konden ze minstens op de hoogte zijn dat de grondwettigheid ter discussie zou worden gesteld. Indien er intussen ontslagbeslissingen werden genomen, dan gebeurde dat meestal nadat de betrokken personeelsleden voorafgaand lieten opmerken dat de grondwettigheid van het decreet van 16 juni 2023 wordt betwist. De lokale en provinciale besturen kunnen dus niet voorhouden dat zij ontslagbeslissingen hebben genomen zonder kennis van de risico's. Tot slot spreekt de Vlaamse Regering zichzelf tegen. Ze vordert de handhaving door te stellen dat op het ogenblik dat het arrest in de voorliggende zaak zal worden gewezen een behoorlijk aantal Vlaamse lokale en provinciale besturen statutaire personeelsleden met toepassing van de bestreden bepalingen zullen hebben ontslagen, terwijl zij eerder nochtans de dreiging van ontslag als louter hypothetisch had bestempeld. Indien de Vlaamse Regering zelf meent dat het aantal ontslagen inderdaad beperkt blijft, kan ze niet de handhaving van de rechtsgevolgen bepleiten.

De verzoekende partij in de zaak nr. 8139 wijst bovendien erop dat, als de gevolgen van het decreet worden gehandhaafd voor het verleden, zij definitief de rechtsbescherming verliest die gold vóór de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023, namelijk een beroep bij de Raad van State. Personeelsleden die krachtens een

kennelijk ongrondwettig decreet zijn ontslagen, moeten de mogelijkheid krijgen om alsnog hun rechten te laten eerbiedigen. Een handhaving van het decreet van 16 juni 2023 voor het verleden zou hier kennelijk afbreuk aan doen.

- B -

Ten aanzien van het bestreden decreet en de context ervan

B.1. De beroepen tot vernietiging in de zaken nrs. 8109, 8134, 8139, 8140 en 8141 zijn gericht tegen het Vlaamse decreet 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 » (hierna : het decreet van 16 juni 2023). Dat decreet wijzigt de ontslagregeling voor de statutaire personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen.

B.2. Hoofdstuk 2 (« Wijzigingen van het Provinciedecreet van 9 december 2005 ») van het decreet van 16 juni 2023 bepaalt :

« Art. 2. Aan titel III, hoofdstuk III, van het Provinciedecreet van 9 december 2005, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2009, 29 juni 2012, 3 juni 2016 en 6 juli 2018, wordt een afdeling VI toegevoegd, die luidt als volgt :

‘ Afdeling VI. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid ’.

Art. 3. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 23 december 2021, wordt in afdeling VI, toegevoegd bij artikel 2, een artikel 111*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt :

‘ Art. 111*bis*. Met behoud van de toepassing van artikel 111, 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 39*bis*, 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 provinciaal bestuur.

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

Art. 4. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 23 december 2021, wordt in dezelfde afdeling VI een artikel 111*ter* ingevoegd, dat luidt als volgt :

‘ Art. 111*ter*. De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor de geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 111*bis* van dit decreet. ’

Art. 5. In artikel 116 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 worden punt 4° en 5° opgeheven;

2° in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven;

3° in paragraaf 3 wordt de zinsnede ‘, behalve het ontslag van ambtswege en de afzetting, ’ opgeheven.

Art. 6. In artikel 130, tweede lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, wordt de zinsnede ‘, ontslag van ambtswege of afzetting ’ opgeheven ».

B.3. Hoofdstuk 3 (« Wijzigingen van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur ») van het decreet van 16 juni 2023 bepaalt :

« Art. 7. Aan deel 2, titel 2, hoofdstuk 4, afdeling 3, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, gewijzigd bij het decreet van 16 juli 2021, wordt een onderafdeling 6 toegevoegd, die luidt als volgt :

‘ Onderafdeling 6. Beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid ’.

Art. 8. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in onderafdeling 6, toegevoegd bij artikel 7, een artikel 194/1 ingevoegd, dat luidt als volgt :

‘ Art. 194/1. 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 39*bis*, 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. ’.

Art. 9. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 25 februari 2022, wordt in dezelfde onderafdeling 6 een artikel 194/2 ingevoegd, dat luidt als volgt :

‘ Art. 194/2. 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. ’.

Art. 10. In artikel 200 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 worden punt 4° en 5° opgeheven;

2° in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven;

3° in paragraaf 4 wordt de zinsnede ‘, behalve het ontslag van ambtswege en de afzetting, ’ opgeheven.

Art. 11. In artikel 210, tweede lid, van hetzelfde decreet wordt de zinsnede ‘, ontslag van ambtswege of afzetting ’ opgeheven ».

B.4. Aldus verklaart het decreet van 16 juni 2023 in essentie de regeling met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomsten, zoals opgenomen in de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » (hierna : de wet van 3 juli 1978), van overeenkomstige toepassing op de beëindiging van de hoedanigheid van de statutaire personeelsleden van de provinciale en lokale besturen (artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023). Daarnaast worden de arbeidsrechtbanken en -hoven bevoegd gemaakt om zich uit te spreken over de geschillen daarover (artikelen 4 en 9 van hetzelfde decreet). Tot slot worden de tuchtstraffen « ontslag van ambtswege » en « afzetting » geschrapt in de tuchtregelingen die van toepassing zijn op de voormelde personeelsleden (artikelen 5, 6, 10 en 11 van het decreet van 16 juni 2023).

B.5. De memorie van toelichting van het decreet van 16 juni 2023 stelt dat « in het licht van het veranderlijkheidsbeginsel en het algemeen belang [...] het noodzakelijk is, met het oog op een modernisering van de rechtspositieregeling en de veranderende noden en gewenste flexibiliteit bij de lokale en provinciale besturen, dat de ontslagregeling van de statutaire personeelsleden wordt gewijzigd. Op die manier zullen de statutaire en contractuele personeelsleden op een gelijke wijze behandeld worden op het vlak van dienstbeëindiging, zowel op het vlak van ontslaggronden als voor de hieruit voortvloeiende rechtsbescherming » (*Parl. St.*, Vlaams Parlement, 2022-2023, nr. 1631/1, p. 12).

B.6. Het decreet van 16 juni 2023 is in werking getreden op 1 oktober 2023 (artikel 12 van het decreet van 16 juni 2023).

B.7. Bij 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 » (hierna : het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024) heeft de Vlaamse Regering de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband bepaald, overeenkomstig artikel 111*bis*, derde lid, van het Vlaamse provinciedecreet van 9 december 2005 (hierna : het provinciedecreet) en artikel 194/1, derde lid, van het Vlaamse decreet van 22 december 2017 « over het lokaal bestuur » (hierna : het Decreet Lokaal Bestuur), zoals ingevoegd bij de artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023.

Ten aanzien van de ontvankelijkheid

B.8. In tegenstelling tot hetgeen de Vlaamse Regering aanvoert, zijn de beroepen in de zaken nrs. 8109, 8140 en 8141 niet onontvankelijk wegens een gebrek aan belang. De tweede verzoekende partij in de zaak nr. 8109, de derde verzoekende partij in de zaak nr. 8140 en de vijfde verzoekende partij in de zaak nr. 8141 hebben de hoedanigheid van statutair personeelslid van een lokaal bestuur. Bovendien werd de hoedanigheid van statutair personeelslid van de achtste verzoekende partij in de zaak nr. 8141 – wier belang door de Vlaamse Regering overigens niet wordt betwist – met toepassing van het decreet van 16 juni 2023 beëindigd.

Aangezien het decreet van 16 juni 2023 betrekking heeft op de beëindiging van de hoedanigheid van statutair personeelslid van een lokaal bestuur, de bevoegdheid van de arbeidsgerechten om kennis te nemen van de geschillen daarover, alsook op de wijziging van bepaalde aspecten van de tuchtregeling, kunnen zij als statutair personeelslid rechtstreeks en ongunstig worden geraakt door de bepalingen van dat decreet.

B.9. In tegenstelling tot hetgeen de Vlaamse Regering aanvoert, is het Hof bevoegd om kennis te nemen van het beroep in de zaak nr. 8139. De verzoekende partij bekritiseert wel degelijk het decreet van 16 juni 2023. Het feit dat zij, om haar standpunt te onderbouwen, verwijst naar concrete toepassingen van dat decreet, leidt niet tot een andere conclusie.

B.10.1. Krachtens artikel 142, tweede lid, van de Grondwet en artikel 1 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof is het Hof bevoegd om uitspraak te doen op de beroepen tot vernietiging van een wet, een decreet of een in artikel 134 van de Grondwet bedoelde regel, wegens schending van de regels die door of krachtens de Grondwet zijn vastgesteld voor het bepalen van de onderscheiden bevoegdheid van de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten en wegens schending van de artikelen van titel II (« De Belgen en hun rechten ») en van de artikelen 143, § 1, 170, 172 en 191 van de Grondwet.

B.10.2. Het Hof is aldus niet bevoegd om wetkrachtige normen rechtstreeks te toetsen aan het evenredigheidsbeginsel. Het derde middel in de zaken nrs. 8109 en 8134, dat uitsluitend is afgeleid uit de schending van dat beginsel, is bijgevolg onontvankelijk.

B.11.1. Om te voldoen aan de vereisten van artikel 6 van de voormelde bijzondere wet van 6 januari 1989, moeten de middelen van het verzoekschrift te kennen geven welke van de regels waarvan het Hof de naleving waarborgt, zouden zijn geschonden, alsook welke de bepalingen zijn die deze regels zouden schenden, en uiteenzetten in welk opzicht die regels door de bedoelde bepalingen zouden zijn geschonden.

B.11.2. Het Hof onderzoekt de middelen in zoverre ze aan die vereisten voldoen.

Ten gronde

B.12.1. De verzoekende partijen in de zaken nrs. 8109, 8134, 8139, 8140 en 8141 voeren meerdere middelen aan. Sommige van die middelen betreffen de overeenstemming van het decreet van 16 juni 2023 met de bevoegdheidverdelende regels, andere de bestaanbaarheid van dat decreet met bepalingen van titel II van de Grondwet.

B.12.2. Het onderzoek van de overeenstemming van een wetskrachtige bepaling met de bevoegdheidverdelende regels moet in de regel dat van de bestaanbaarheid ervan met de bepalingen van titel II van de Grondwet voorafgaan.

Wat betreft de bevoegdheidverdelende regels

B.13.1. Het eerste middel in de zaak nr. 8109 en het eerste middel in de zaak nr. 8134 zijn afgeleid uit de schending van artikel 5, § 1, II, 2°, en artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (hierna : de bijzondere wet van 8 augustus 1980). De verzoekende partijen voeren aan dat de decreetgever, door te verwijzen naar de wet van 3 juli 1978, zijn bevoegdheid met betrekking tot de beëindiging van de tewerkstelling van de statutaire personeelsleden van de provinciale en lokale besturen heeft overgedragen aan de federale overheid.

B.13.2. Het eerste middel in de zaak nr. 8141 is afgeleid uit de schending van artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, en artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. De verzoekende partijen voeren aan dat het decreet van 16 juni 2023 een aangelegenheid regelt die behoort tot de federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht, en dat de decreetgever daarvoor geen beroep kon doen op de impliciete bevoegdheden.

B.13.3. Gelet op hun samenhang, onderzoekt het Hof de middelen samen.

B.14.1. Artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 bepaalt :

« De aangelegenheden bedoeld in artikel 39 van de Grondwet zijn :

[...]

VIII. Wat de ondergeschikte besturen betreft :

1° de samenstelling, organisatie, bevoegdheid en werking van de provinciale en gemeentelijke instellingen en van de bovengemeentelijke besturen, met uitzondering van :

- de regelingen die krachtens de wet van 9 augustus 1988 tot wijziging van de gemeentewet, de nieuwe gemeentewet, de gemeentekieswet, de organieke wet betreffende de

openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de provinciewet, het Kieswetboek, de wet tot regeling van de provincieraadsverkiezingen en de wet tot regeling van de gelijktijdige parlements- en provincieraadsverkiezingen, zoals gewijzigd door de bijzondere wet van 19 juli 2012 opgenomen zijn in de gemeentewet, de nieuwe gemeentewet, de gemeentekieswet, de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de provinciewet, het Kieswetboek, de wet tot regeling van de provincieraadsverkiezingen en de wet tot regeling van de gelijktijdige parlements- en provincieraadsverkiezingen;

- de regelingen die opgenomen zijn in de artikelen 5, 5bis, 70, 3° en 8°, 126, tweede en derde lid, en titel XI van de provinciewet;

- de regelingen die opgenomen zijn in de artikelen 125, 126, 127 en 132 van de nieuwe gemeentewet, voor zover zij de registers van de burgerlijke stand betreffen;

- de organisatie van en het beleid inzake de politie, met inbegrip van artikel 135, § 2, van de nieuwe gemeentewet, en de brandweer;

- de pensioenstelsels van het personeel en de mandatarissen.

[...] ».

B.14.2. Artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 wijst aan de gewesten de principiële bevoegdheid toe inzake de organieke wetgeving op de gemeenten en provincies. Daartoe behoren onder meer « het statuut van het provinciaal en gemeentelijk personeel (mits eerbiediging van de provinciale en gemeentelijke autonomie), met inbegrip van het statuut van de gemeentesecretaris, het kader, het administratief en geldelijk statuut, de weddeschalen, ... van de provinciale en gemeentelijke ambtenaren » (*Parl. St.*, Senaat, 2000-2001, nr. 2-709/1, p. 9).

B.14.3. Krachtens artikel 5, § 1, II, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 zijn de gemeenschappen bevoegd voor « het beleid inzake maatschappelijk welzijn, met inbegrip van de organieke regels betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ».

Daartoe behoort eveneens, zoals kan worden afgeleid uit hetgeen is vermeld in B.14.2, het bepalen van het statuut van het personeel van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (OCMW).

B.14.4. De beëindiging van de tewerkstelling van de statutaire personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen heeft betrekking op het statuut van die personeelsleden. Die aangelegenheid behoort dus tot de bevoegdheid van de gewesten of, wat het OCMW betreft, de gemeenschappen.

B.15.1. Artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 bepaalt :

« Bovendien is alleen de federale overheid bevoegd voor :

[...]

12° het arbeidsrecht en de sociale zekerheid ».

B.15.2. Volgens die bepaling van de bijzondere wet is alleen de federale overheid bevoegd voor het arbeidsrecht. Daaronder vallen in het bijzonder de regels betreffende de arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de vaststelling van de respectieve verplichtingen van de werkgevers en de werknemers, zoals opgenomen in de wet van 3 juli 1978. De federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht geldt ook ten aanzien van de contractuele personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen (zie ook RvSt, advies nr. 54.934/3 van 10 februari 2014, punt 10.2).

B.16. De decreetgever heeft zich, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid van een provinciaal of een lokaal bestuur, beperkt tot het van overeenkomstige toepassing verklaren van sommige bepalingen van de wet van 3 juli 1978, zonder een eigen inhoudelijke regeling uit te vaardigen.

De memorie van toelichting van het decreet van 16 juni 2023 preciseert daaromtrent :

« Zo heeft de Arbeidsovereenkomstenwet het regelmatig over ‘ de arbeidsovereenkomst ’, ‘ de overeenkomst ’, ‘ collectieve arbeidsovereenkomst ’ of ‘ paritair comité ’. Dit zijn concepten die onder meer op basis van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (verder : Cao-wet) geen toepassing hebben op de statutaire tewerkstelling binnen de publieke (lokale) sector. Deze bepalingen hebben daardoor geen doorgang voor de lokale besturen en hun personeelsleden. Daar waar de Arbeidsovereenkomstenwet bijgevolg spreekt over ‘ (arbeids)overeenkomst ’ moet dit in het licht van de statutaire tewerkstelling geïnterpreteerd worden als de benoeming van het statutair personeelslid door het betreffende lokaal bestuur. Daar waar de Arbeidsovereenkomstenwet bijgevolg spreekt over ‘ collectieve arbeidsovereenkomst ’ of ‘ paritair comité ’, vindt de wet

in het licht van de niet-toepasselijkheid van de Cao-wet geen uitwerking op statutaire personeelsleden » (*Parl. St.*, Vlaams Parlement, 2022-2023, nr. 1631/1, pp. 28-29).

B.17. Een dergelijke wetgevingstechniek « door verwijzing » kan de invulling van de rechtspositie van het statutair personeel van de provinciale en de lokale besturen tot op zekere hoogte afhankelijk maken van de beleidskeuzes van de federale wetgever. In zoverre die beleidskeuzes evenwel niet langer zouden toelaten de door de decreetgever nagestreefde doelstellingen inzake statutaire tewerkstelling te verwezenlijken, belet niets hem om de verwijzing naar de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 op te heffen en in een eigen inhoudelijke regeling te voorzien. Daaruit volgt dat de decreetgever de uitoefening van zijn bevoegdheden inzake ondergeschikte besturen en OCMW's niet heeft overgedragen aan de federale wetgever. De decreetgever heeft daarnaast, zoals blijkt uit de in B.16 vermelde parlementaire voorbereiding, verduidelijkt hoe de begrippen van de wet van 3 juli 1978 dienen te worden begrepen in het kader van de statutaire tewerkstelling, maar hij heeft de bij die wet vastgestelde regels betreffende het einde van de arbeidsovereenkomsten niet gewijzigd. Bijgevolg heeft de decreetgever ook geen inbreuk gemaakt op de federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht.

B.18. Het eerste middel in de zaak nr. 8109 en het eerste middel in de zaak nr. 8134 zijn niet gegrond.

B.19. De verzoekende partijen in de zaak nr. 8140 leiden hun zesde middel af uit de schending van de artikelen 146 en 157 van de Grondwet en artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Zij voeren aan dat het regelen van de bevoegdheid van de arbeidsgerechten een federale aangelegenheid betreft waarvoor de decreetgever noch bevoegd is, noch een beroep kan doen op impliciete bevoegdheden.

B.20. Artikel 146 van de Grondwet bepaalt :

« Geen rechtbank, geen met eigenlijke rechtspraak belast orgaan kan worden ingesteld dan krachtens een wet. [...] ».

Artikel 157, derde lid, van de Grondwet bepaalt :

« De wet regelt eveneens de organisatie van de arbeidsgerechten, hun bevoegdheid, de wijze van benoeming en de duur van het ambt van hun leden ».

Die bepalingen behouden aan de federale wetgever de bevoegdheid voor om rechtscolleges op te richten en hun bevoegdheden te bepalen.

B.21. Artikel 160 van de Grondwet behoudt daarnaast aan de federale wetgever de bevoegdheid voor om de samenstelling, de bevoegdheid en de werking van de Raad van State te bepalen, met inbegrip van de procedureregels, en de gevallen te definiëren waarin de Raad van State bij wege van arrest uitspraak doet als administratief rechtscollege en advies uitbrengt.

B.22. De bevoegdheid inzake het vaststellen van het statuut van het personeel van de ondergeschikte besturen, evenals van een OCMW (artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, en artikel 5, § 1, II, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980), staat de gewesten of gemeenschappen niet toe regels uit te vaardigen met betrekking tot de bevoegdheid voor de rechtscolleges.

B.23. Door aan de arbeidsgerechten de geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid van de lokale besturen toe te wijzen, kennen de artikelen 4 en 9 van het decreet van 16 juni 2023 een nieuwe bevoegdheid toe aan die arbeidsgerechten en onttrekken die bepalingen een bevoegdheid aan de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak. Het gaat om een aangelegenheid waarvoor, krachtens de artikelen 146, 157, derde lid, en 160 van de Grondwet, alleen de federale overheid bevoegd is.

B.24. Artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 staat de decreetgever evenwel toe een decreet aan te nemen dat een federale aangelegenheid regelt op voorwaarde dat die bepalingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn bevoegdheden, die aangelegenheid zich leent tot een gedifferentieerde regeling en de weerslag van dat decreet op de federale aangelegenheid slechts marginaal is.

B.25.1. Het decreet van 16 juni 2023 heeft als gevolg dat de ontslagregeling van de statutaire personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen wordt afgestemd op die van de contractuele personeelsleden van die besturen, zoals vastgesteld in de wet van 3 juli 1978. De decreetgever mocht het, om redenen van uniformiteit en proceseconomie, noodzakelijk

achten om daarbij ook de rechtsbescherming voor de beide categorieën van personeelsleden op elkaar af te stemmen, door de geschillen over de beëindiging van de statutaire tewerkstelling toe te vertrouwen aan de rechtscolleges die reeds bevoegd zijn voor de geschillen omtrent het ontslag van contractuele personeelsleden, namelijk de arbeidsgerechten (zie ook *Parl. St.*, Vlaams Parlement, 2022-2023, nr. 1631/1, pp. 16-17).

B.25.2. De aangelegenheid inzake de bevoegdheid om uitspraak te doen over de beëindiging van de hoedanigheid van een statutair personeelslid leent zich daarnaast tot een gedifferentieerde regeling. De federale wetgever heeft immers eveneens in uitzonderingen voorzien op de algemene bevoegdheid van de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak. Dat rechtscollege doet bovendien enkel uitspraak over beroepen tot nietigverklaring van de akten en reglementen vermeld in artikel 14, § 1, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, voor zover in geen beroep bij een ander rechtscollege is voorzien.

B.25.3. Tot slot heeft de uitbreiding van de bevoegdheden van de arbeidsgerechten louter betrekking op de geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid van een provinciaal of een lokaal bestuur. Er kan worden aangenomen dat de bijkomende werklust die daarmee gepaard gaat, relatief beperkt is. Voor het overige doet het decreet van 16 juni 2023 geen afbreuk aan de bevoegdheden van de arbeidsgerechten en van de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak. Dat laatste rechtscollege blijft in het bijzonder bevoegd zich uit te spreken over de overige administratieve rechtshandelingen van de provinciale en lokale besturen inzake hun statutaire personeelsleden, wat betreft onder meer aanwerving, bevordering en tucht. Bijgevolg is de weerslag van de artikelen 4 en 9 van het decreet van 16 juni 2023 op de in de artikelen 146, 157, derde lid, en 160 van de Grondwet bedoelde bevoegdheden van de federale overheid slechts marginaal.

B.26. Het zesde middel in de zaak nr. 8140 is niet gegrond.

Wat betreft de standstill-verplichting

B.27. Het vierde middel in de zaak nr. 8109, het vierde middel in de zaak nr. 8134, het eerste onderdeel van het enige middel in de zaak nr. 8139, het vierde middel in de zaak nr. 8140

en het derde middel in de zaak nr. 8141 zijn afgeleid uit de schending van artikel 23 van de Grondwet. De verzoekende partijen voeren in essentie aan dat de bij het decreet van 16 juni 2023 bepaalde ontslagregeling in verschillende opzichten aanleiding geeft tot een aanzienlijke achteruitgang van het bestaande beschermingsniveau inzake het recht op arbeid en het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, zonder dat daarvoor een redelijke verantwoording bestaat.

B.28.1. Artikel 23 van de Grondwet bepaalt :

« Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden.

Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen.

Die rechten omvatten inzonderheid :

1° het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen;

[...] ».

B.28.2. Artikel 23 van de Grondwet bepaalt dat ieder het recht heeft om een menswaardig leven te leiden. Daartoe waarborgen de onderscheiden wetgevers, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen. Artikel 23 van de Grondwet bepaalt niet wat die rechten, waarvan enkel het beginsel wordt uitgedrukt, impliceren, waarbij elke wetgever ermee is belast die rechten te waarborgen, overeenkomstig het tweede lid van dat artikel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten.

B.28.3. Artikel 23 van de Grondwet bevat een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert zonder redelijke verantwoording.

B.29.1. Wat betreft de situaties waarin een provinciaal of een lokaal bestuur tot ontslag mag overgaan, bepalen artikel 111*bis* van het provinciedecreet en artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals ingevoegd bij de artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023, dat

de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid « dient te zijn 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 ». Bovendien mag het ontslag van een statutair personeelslid « niet kennelijk onredelijk zijn » en mag het niet gaan om een beëindiging « waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend provinciaal [of lokaal] bestuur ».

B.29.2. Het ontslag om redenen die verband houden met de geschiktheid van het personeelslid valt samen met het reeds bestaande « ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid » bedoeld in artikel 111, vierde lid, van het provinciedecreet en artikel 194, vierde lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals ook wordt bevestigd in de memorie van toelichting van het decreet van 16 juni 2023 (*Parl. St.*, Vlaams Parlement, 2022-2023, nr. 1631/1, pp. 22 en 29-30). Het decreet van 16 juni 2023 doet geen afbreuk aan de bij die bepalingen vastgestelde voorwaarde dat een dergelijk ontslag « niet mogelijk [is] zonder voorafgaande evaluatie » (zie ook *ibid.*, pp. 23 en 30; RvSt, 12 december 2023, nr. 258.199, ECLI:BE:RVSCE:2023:ARR.258.199, punt 11).

B.29.3. Met betrekking tot het ontslag om redenen die verband houden met het gedrag van het personeelslid, konden vóór de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023 nog het ontslag van ambtswege en de afzetting als tuchtstraffen worden opgelegd (artikel 116, § 1, 4^o en 5^o, van het provinciedecreet en artikel 200, § 1, 4^o en 5^o, van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals opgeheven bij de artikelen 5 en 10 van het decreet van 16 juni 2023). Zulks liet de provinciale en de lokale besturen eveneens toe de statutaire tewerkstelling te beëindigen naar aanleiding van bepaalde gedragingen van het personeelslid, namelijk in zoverre het ging om tekortkomingen aan de beroepsplichten of overtredingen van de rechtspositieregeling, dan wel daardoor de waardigheid van het ambt in het gedrang werd gebracht (artikel 115 van het provinciedecreet en artikel 199 van het Decreet Lokaal Bestuur). De memorie van toelichting van het decreet van 16 juni 2023 bevestigt dat « het ‘ gedrag ’ [...] ook het gedrag [bedoelt] dat op vandaag aanleiding kan geven tot de tuchtsanctie van ontslag van ambtswege » (*Parl. St.*, Vlaams Parlement, 2022-2023, nr. 1631/1, pp. 22 en 30).

Het feit dat in geval van een dergelijk ontslag niet langer de in het Decreet Lokaal Bestuur of het provinciedecreet vastgestelde tuchtprocedure dient te worden nageleefd, neemt niet weg dat het bestuur, onder het toezicht van de bevoegde rechter, gebonden is aan de algemene

beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder de hoorplicht, het evenredigheidsbeginsel en de vereiste van een redelijke termijn.

B.29.4. Daarentegen bestond er, vóór de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023, geen uitdrukkelijke mogelijkheid om een statutair personeelslid te ontslaan om redenen die « berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur ». De memorie van toelichting van dat decreet preciseert daaromtrent dat « het de algemene doelstelling van de decreetgever [is] om provinciale en lokale besturen zo veel als mogelijk aan te zetten om bij de beëindiging van de tewerkstelling om redenen van de dienst, bijvoorbeeld de opheffing van een dienst of een reorganisatie, naar alternatieven te zoeken. De modaliteiten hiertoe zullen bijkomend in een uitvoeringsbesluit vastgesteld worden » (*ibid.*, p. 11).

In dat opzicht bepaalt artikel 23, § 3/2, van 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 » (hierna : het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023), zoals ingevoegd bij artikel 6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024 :

« Als de betrekking van een statutair personeelslid afgeschaft wordt wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 111*bis*, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017, wordt het statutaire personeelslid op initiatief van het bestuur herplaatst in een passende functie van dezelfde graad in het eigen bestuur of ter beschikking gesteld in een passende functie van dezelfde graad in een ander bestuur met toepassing van artikel 100*bis* van het Provinciedecreet van 9 december 2005 of artikel 185 van het decreet van 22 december 2017, op voorwaarde dat het daarmee instemt.

Het personeelslid dat conform het eerste lid wordt herplaatst of ter beschikking gesteld, krijgt de salarisschaal en de eventuele schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

Als de herplaatsing of terbeschikkingstelling, vermeld in het eerste lid, niet mogelijk is, kan het statutaire personeelslid ontslagen worden wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 111*bis* van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 ».

De memorie van toelichting vermeldt voorts dat « onder meer het evenredigheids- en zorgvuldigheidsbeginsel als beginselen van behoorlijk bestuur steeds [moeten] gerespecteerd worden vooraleer een bestuur kan overgaan tot ontslag, waardoor een bestuur zal moeten

motiveren waarom in geval van noodwendigheden voor de werking van de dienst bijvoorbeeld een interne herplaatsing of wijziging van het takenpakket van het statutaire personeelslid niet mogelijk was » (*ibid.*, pp. 11-12).

B.29.5. Uit hetgeen voorafgaat, volgt dat de verruiming van de ontslagmogelijkheden in wezen beperkt is tot het ontslag om redenen die berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur.

B.29.6. Zonder dat het noodzakelijk is te onderzoeken of die bijkomende ontslagmogelijkheid leidt tot een aanzienlijke achteruitgang van het bestaande beschermingsniveau inzake het recht op arbeid en het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, is zij in elk geval redelijk verantwoord ten aanzien van de door de decreetgever nagestreefde doelstelling om de beëindiging van de statutaire tewerkstelling te moderniseren en te flexibiliseren.

Een statutair personeelslid dient immers te aanvaarden dat zijn ambt of elementen van zijn statuut, alsook de organisatie van de dienst, eenzijdig kunnen worden gewijzigd met toepassing van de « wet van de veranderlijkheid » (zie ook RvSt, advies nr. 70.956/2 van 7 maart 2022, punt 2; advies nr. 72.556/3 van 16 januari 2023, punt 5.4). Daartegenover staat onder meer het vaste karakter van de betrekking, dat een wezenlijk kenmerk van het statutair ambt is en een waarborg vormt opdat het statutaire personeelslid zijn opdrachten met de vereiste objectiviteit kan uitoefenen. Het statutaire personeelslid ziet met name zijn betrekking gewaarborgd door het feit dat zijn ambt slechts kan worden beëindigd op grond van redenen die uitdrukkelijk in zijn rechtspositieregeling zijn opgesomd. Het vaste karakter van de betrekking staat in beginsel echter niet eraan in de weg dat de overheid voorziet in bijkomende ontslagmogelijkheden of de bestaande ontslagmogelijkheden wijzigt. Zoals de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak, heeft geoordeeld, is de vastheid van betrekking « geen algemeen beginsel [...] dat het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst overstijgt, maar enkel een geheel van waarborgen die in verscheidene personeelsstatuten worden ingebouwd als tegengewicht voor de eenzijdige vaststelling, door het bestuur, van de rechtstoestand van zijn ambtenaren ». Overigens is het ook « geen algemeen beginsel van het personeelsbeheer in overheidsdienst [...] dat de hoedanigheid van ambtenaar behouden blijft bij de opheffing van zijn betrekking » (RvSt, 17 maart 2005, nr. 142.309, ECLI:BE:RVSCE:2005:ARR.142.309, punt 3.6.2).

Het is, mede in het licht van de wet van de veranderlijkheid, niet onredelijk dat een bestuur niet op absolute wijze ertoe kan worden verplicht een statutair personeelslid in dienst te houden wanneer het dat personeelslid, bijvoorbeeld ingevolge een reorganisatie of een afschaffing van de dienst, geen passende tewerkstelling meer kan bieden voor zover wordt voorzien in waarborgen die het statutaire personeelslid beschermen tegen een onrechtmatig ontslag. Rekening houdend met het bij het decreet van 16 juni 2023 en bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 geregelde systeem dat voorziet in de verplichting voor het bestuur om, enerzijds, het personeelslid in een andere functie of met een gewijzigd takenpakket tewerk te stellen en in voorkomend geval aan te tonen waarom zulks niet mogelijk is, en, anderzijds, over te gaan tot een ontslag dat niet kennelijk onredelijk mag zijn en waartoe zou kunnen zijn beslist door een normaal en redelijk handelend provinciaal of lokaal bestuur, doet de voormelde ontslagmogelijkheid niet op onevenredige wijze afbreuk aan het vaste karakter van de betrekking van de betrokken statutaire personeelsleden (zie in die zin ook RvSt, advies nr. 72.556/3 van 16 januari 2023, punt 9.3).

B.29.7. Artikel 111*bis*, tweede lid, van het provinciedecreet en artikel 194/1, tweede lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals ingevoegd bij de artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023, schenden artikel 23, derde lid, 1^o, van de Grondwet niet.

B.30.1. De verzoekende partijen bekritisieren eveneens dat, wanneer het arbeidsgerecht oordeelt dat het bestuur de statutaire tewerkstelling op onrechtmatige wijze heeft beëindigd, bijvoorbeeld in geval van een kennelijk onredelijk ontslag, het betrokken personeelslid enkel aanspraak maakt op een schadevergoeding en het bestuur niet ertoe is verplicht het personeelslid te re-integreren in zijn vroegere functie.

B.30.2. Vóór de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023 had de vernietiging, door de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak, van een beslissing tot beëindiging van de tewerkstelling van een statutair personeelslid van een provinciaal of een lokaal bestuur als gevolg dat die beslissing met terugwerkende kracht en *erga omnes* uit de rechtsorde verdween, waardoor het betrokken personeelslid diende te worden geacht zich te bevinden in de toestand van vóór zijn ontslag. Een dergelijk vernietigingsarrest en de daarin besloten verplichting tot re-integratie van het personeelslid impliceerden dat het personeelslid in staat diende te worden gesteld opnieuw zijn vroegere functie uit te oefenen, met de daaraan verbonden bevoegdheden

en verantwoordelijkheden (zie in die zin RvSt, 26 oktober 2011, nr. 216.022, ECLI:BE:RVSCE:2011:ARR.216.022, punten 8.2 tot 8.5).

B.30.3. Met het decreet van 16 juni 2023 heeft de decreetgever aan de provinciale en de lokale besturen een « principiële ontslagmacht » willen toekennen, waarbij « de toepasselijke regels en principes [...] zich [verzetten] tegen de nietigheid van het ontslag en de mogelijke re-integratie van het personeelslid » (*Parl. St.*, Vlaams Parlement, 2022-2023, nr. 1631/1, pp. 23 en 31). Die ontslagmacht houdt in dat « het ontslag niet ongedaan kan worden gemaakt, zelfs niet wanneer dit ontslag werd gegeven met miskennis van een of meerdere rechtsregels, ook al zijn deze per hypothese van dwingend recht en ook al raken deze de openbare orde. Een mogelijke intrekking, vernietiging of het buiten toepassing laten van de bestuurlijke rechtshandeling heeft bijgevolg niet de re-integratie van het personeelslid tot gevolg maar kan mogelijk, na het bewijs van een fout, schade en een causaal verband tussen de ingeroepen fout en schade, wel aanleiding geven tot een schadevergoeding volgens de regels van het burgerlijk recht » (*ibid.*, pp. 22-23 en 30).

B.30.4. Het gebrek aan een verplichting tot re-integratie in geval van een onrechtmatig ontslag is het gevolg van de keuze van de decreetgever om hoofdstuk IV van titel I van de wet van 3 juli 1978 van overeenkomstige toepassing te verklaren op de beëindiging van de statutaire tewerkstelling, waardoor de ontslagregeling van de statutaire personeelsleden grotendeels wordt gelijkgeschakeld met die van het gemeen arbeidsovereenkomstenrecht (artikel 111*bis*, eerste lid, van het provinciedecreet en artikel 194/1, eerste lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals ingevoegd bij de artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023). Het ontslag is immers een handeling waardoor een partij aan de andere partij ter kennis brengt dat ze de arbeidsovereenkomst wil beëindigen (Cass., 21 oktober 2024, ECLI:BE:CASS:2024:ARR.20241021.3N.5; zie ook artikel 32, 3^o, van de wet van 3 juli 1978). Indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten, heeft elke partij het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere (artikel 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978). Indien een partij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn, is zij ertoe gehouden de andere partij een opzeggingsvergoeding te betalen (artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978). Aldus kan, overeenkomstig het gemeen arbeidsovereenkomstenrecht, elke partij de tewerkstelling in beginsel onmiddellijk beëindigen, zonder dat de andere partij de mogelijkheid heeft de voortzetting daarvan te eisen, ook niet wanneer het ontslag is gegeven met schending van de

toepasselijke wettelijke voorschriften (zie ook Cass., 14 december 1992, *Arr. Cass.*, 1992, p. 1432; 20 juni 1988, *Arr. Cass.*, 1988, p. 1368).

B.30.5. In zoverre een statutair personeelslid van een provinciaal of een lokaal bestuur, in geval van een onrechtmatige beëindiging van zijn tewerkstelling, niet langer aanspraak maakt op de re-integratie in zijn vroegere functie, vermindert het decreet van 16 juni 2023 in aanzienlijke mate het bestaande beschermingsniveau inzake het recht op arbeid en het recht op billijke arbeidsvoorwaarden van dat personeelslid. De omstandigheid dat het personeelslid aanspraak kan maken op een financiële compensatie, met name een opzeggingsvergoeding en/of een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag (artikel 24/5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023, zoals ingevoegd bij artikel 7 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024), leidt niet tot een andere conclusie. Zulks doet geen afbreuk aan het definitieve verlies van het ambt van het betrokken personeelslid en aan het feit dat het in beginsel een nieuwe beroepsactiviteit zal moeten zoeken.

B.30.6. Zoals is vermeld in B.29.6, is het vaste karakter van de betrekking een wezenlijk kenmerk van het statutair ambt, dat onder meer inhoudt dat een statutair personeelslid zijn betrekking gewaarborgd ziet door het feit dat zijn ambt slechts kan worden beëindigd op grond van redenen die uitdrukkelijk in zijn rechtspositieregeling zijn opgesomd.

De overeenkomstige toepassing van het gemeen arbeidsovereenkomstenrecht heeft als gevolg dat de provinciale en de lokale besturen de tewerkstelling van een statutair personeelslid in beginsel onmiddellijk en definitief kunnen beëindigen zonder verplichting tot re-integratie, zelfs wanneer het ontslag onrechtmatig is. De doelstelling van de decreetgever om de beëindiging van de statutaire tewerkstelling te moderniseren en te flexibiliseren, kan niet verantwoord worden dat het vaste karakter van de betrekking van die personeelsleden grotendeels wordt tenietgedaan doordat hun de mogelijkheid tot re-integratie wordt ontnomen in geval van een onrechtmatig ontslag. Bijgevolg is de aanzienlijke achteruitgang van het bestaande beschermingsniveau inzake het recht op arbeid en het recht op billijke arbeidsvoorwaarden niet redelijk verantwoord.

B.30.7. Artikel 111*bis*, eerste lid, van het provinciedecreet en artikel 194/1, eerste lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals ingevoegd bij de artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023, schenden artikel 23, derde lid, 1^o, van de Grondwet. In die mate zijn het vierde middel in

de zaak nr. 8109, het vierde middel in de zaak nr. 8134, het eerste onderdeel van het enige middel in de zaak nr. 8139, het vierde middel in de zaak nr. 8140 en het derde middel in de zaak nr. 8141 gegrond.

Ten aanzien van de omvang van de vernietiging

B.31.1. Uit het onderzoek van de beroepen tot vernietiging is gebleken dat artikel 111*bis*, eerste lid, van het provinciedecreet en artikel 194/1, eerste lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals ingevoegd bij de artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023, artikel 23, derde lid, 1^o, van de Grondwet schenden (B.30.7).

B.31.2. Het Hof zou zich evenwel niet ertoe kunnen beperken uitsluitend die bepalingen te vernietigen. De verschillende aspecten van de bij het decreet van 16 juni 2023 ingevoerde ontslagregeling vormen immers een onlosmakelijk geheel. Met name zijn de uitbreiding van de bevoegdheden van de arbeidsgerechten (artikelen 4 en 9 van het decreet van 16 juni 2023) en de wijzigingen van de tuchtregeling (artikelen 5, 6, 10 en 11 van het decreet van 16 juni 2023) ingegeven door de keuze van de decreetgever om de ontslagregeling van de statutaire personeelsleden grotendeels gelijk te schakelen met die van het gemeen arbeidsovereenkomstenrecht. Ook de bepalingen met betrekking tot de ontslagmogelijkheden (artikel 111*bis*, tweede lid, van het provinciedecreet en artikel 194/1, tweede lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals ingevoegd bij de artikelen 3 en 8 van het decreet van 16 juni 2023) kunnen niet worden losgekoppeld van de overige bepalingen van het decreet van 16 juni 2023, aangezien die laatste bepalingen precies ertoe strekken het procedurele kader te bieden voor de toepassing van die ontslagmogelijkheden.

Bijgevolg dient het decreet van 16 juni 2023 in zijn geheel te worden vernietigd.

B.31.3. Aangezien de andere middelen niet tot een ruimere vernietiging kunnen leiden, moeten zij niet worden onderzocht.

Ten aanzien van de handhaving van de gevolgen

B.32.1. De Vlaamse Regering, de stad Tongeren en de stad Sint-Truiden vragen om, in geval van een vernietiging, de gevolgen van het decreet van 16 juni 2023 te handhaven overeenkomstig artikel 8, derde lid, van de voormelde bijzondere wet van 6 januari 1989.

B.32.2. Artikel 8, derde lid, van die bijzondere wet van 6 januari 1989 bepaalt :

« Zo het Hof dit nodig oordeelt, wijst het, bij wege van algemene beschikking, die gevolgen van de vernietigde bepalingen aan welke als gehandhaafd moeten worden beschouwd of voorlopig gehandhaafd worden voor de termijn die het vaststelt ».

B.32.3. Zoals is vermeld in B.6, is het decreet van 16 juni 2023 in werking getreden op 1 oktober 2023. Zoals ook blijkt uit de memories van de stad Sint-Truiden en de stad Tongeren, hebben inmiddels verscheidene provinciale en lokale besturen statutaire personeelsleden ontslagen met toepassing van de bij dat decreet ingevoerde regeling, waarover mogelijk reeds gerechtelijke procedures bij de arbeidsgerechten hangende of zelfs afgerond zijn. Die besturen konden ervan uitgaan dat de tewerkstelling van het betrokken personeelslid definitief was beëindigd en dat zij in geval van een betwisting in rechte hoogstens nog een financiële vergoeding verschuldigd zouden zijn, zodat zij in voorkomend geval onmiddellijk in de vervanging van het ontslagen personeelslid konden voorzien.

B.32.4. Teneinde rechtsonzekerheid te vermijden als gevolg van de volledige vernietiging van het decreet van 16 juni 2023 en rekening te houden met de organisatorische moeilijkheden die uit deze vernietiging kunnen voortvloeien, dienen de gevolgen van het decreet van 16 juni 2023, met toepassing van artikel 8, derde lid, van de voormelde bijzondere wet van 6 januari 1989, te worden gehandhaafd tot de datum van uitspraak van dit arrest.

Om die redenen,

het Hof

1. vernietigt het Vlaamse decreet 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 »;

2. handhaaft de gevolgen van het vernietigde decreet tot de datum van uitspraak van dit arrest.

Aldus gewezen in het Nederlands, het Frans en het Duits, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 5 juni 2025.

De griffier,

De voorzitter,

Frank Meersschaut

Luc Lavrysen