

Decreet tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs.

goedkeuringsdatum

05 APRIL 1995

publicatiedatum

B.S.08/06/1995

zie ook

VLAAMSE CODEX

datum laatste wijziging

26/08/2021

COORDINATIE

- (1) Decr. van 18/05/1999 (B.S. 31/08/1999) *detail* ;
- (2) Decr. van 01/12/1998 (B.S. 10/04/1999) *detail* ;
- (3) Decr. van 10/07/2003 (B.S. 24/10/2003) *detail* ;
- (4) B.Vl.R. van 17/12/2010 (B.S. 24/06/2011) *detail* ;
- (5) Decr. van 21/12/2012 (B.S. 19/02/2013) *detail* ;
- (6) Decr. van 15/03/2019 (B.S. 08/05/2019) *detail* ;
- (7) Decr. van 03/07/2020 (B.S. 24/08/2020) *detail* ;
- (8) Decr. van 09/07/2021 (B.S. 26/08/2021) *detail* ;

De Vlaamse Raad heeft aangenomen en Wij, regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen

Artikel 1.

Dit decreet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 127 van de Grondwet.

Art. 2.

De bepalingen van dit decreet zijn van toepassing op :

1° de vrije door de Vlaamse gemeenschap gesubsidieerde :

- instellingen van het kleuteronderwijs, lager onderwijs, basisonderwijs en secundair onderwijs;
- instellingen van het onderwijs voor sociale promotie;
- instellingen van het deeltijds kunstonderwijs;
- internaten;

[¹ - [²centra voor leerlingenbegeleiding²] ¹]

2° de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen bedoeld in 1°.

Art. 3.

Voor toepassing van dit decreet wordt verstaan onder :

1° Centraal Paritair Comité : het Centraal Paritair Comité zoals bedoeld in artikel 2, § 1, 1° , van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra;

2° LOC : Lokaal onderhandelingscomité.

HOOFDSTUK II. - Overkoepelend onderhandelingscomité

Art. 4.

De Vlaamse regering richt een overkoepelend onderhandelingscomité op voor de personeelsleden bedoeld in artikel 2, 2° , van dit decreet.

Art. 5.

Het overkoepelend onderhandelingscomité wordt opgericht bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs. De Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs is er voorzitter van.

Art. 6.

Het overkoepelend onderhandelingscomité is samengesteld uit :

1° een afvaardiging van de Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs;

2° een afvaardiging van iedere representatieve vakorganisatie;

3° een afvaardiging van iedere representatieve groepering van de inrichtende machten.

Art. 7.

Om zitting te hebben in het overkoepelend onderhandelingscomité worden als representatief beschouwd :

1° personeelsverenigingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra aangesloten bij een in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen vertegenwoordigde syndicale organisatie zoals bedoeld in artikel 2, § 1, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde PMS-centra;

2° de groeperingen van inrichtende machten die op basis van artikel 2 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra als representatief beschouwd worden.

Art. 8.

Het overkoepelend onderhandelingscomité onderhandelt over :

1° de grondregelen ter zake van :

a) het administratief statuut, met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling;

b) de bezoldigingsregeling;

c) de betrekkingen met de vakorganisaties en de inrichtende machten;

d) de organisatie van de sociale diensten.

De in 1° bedoelde grondregelen zijn de grondregelingen zoals bepaald in de artikelen 3, 4, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1° , van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

2° de verordeningsbepalingen, algemene maatregelen van inwendige orde en algemene richtlijnen met het oog op de latere vaststelling van de personeelsformatie of inzake arbeidsduur en organisatie van het werk.

Art. 9.

De conclusies van de onderhandelingen in het overkoepelend onderhandelingscomité worden vermeld in een protocol waarin ofwel het eenparig akkoord van de afvaardiging van de overheid, van de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties en van de afgevaardigden van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten, ofwel hun respectieve standpunten worden opgetekend.

Art. 10.

De maatregelen die na onderhandeling worden genomen vermelden de datum van het protocol bedoeld in artikel 9 van dit decreet.

Art. 11.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere regelen met betrekking tot de samenstelling en de werking van het overkoepelend onderhandelingscomité.

HOOFDSTUK III. - De lokale onderhandelingscomités

Afdeling 1. - Algemeen

Art. 12.

§ 1. Iedere inrichtende macht richt voor elk van haar scholen een LOC op. [¹Iedere inrichtende macht richt voor elk van haar centra voor leerlingenbegeleiding een lokaal onderhandelingscomité op.¹]

§ 2. In afwijking van § 1 kan de inrichtende macht na akkoord met de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school :

- één LOC oprichten per pedagogische entiteit;

- één LOC oprichten per maximum 5 scholen samen die behoren tot haar inrichtende macht;

[¹ - [³een LOC oprichten voor alle scholen van de inrichtende macht die tot dezelfde scholengemeenschap van het basisonderwijs of van het secundair onderwijs behoren.³] ¹]

§ 3. De per school opgerichte LOC's kunnen overeenkomen een gemeenschappelijk LOC op te richten.

Die overeenkomst geldt voor de duur van het mandaat van de samenstellende lokale onderhandelingscomités en bevat de aangelegenheden waarvoor het gemeenschappelijk LOC bevoegd is, maar houdt niet in dat de samenstellende LOC's ophouden te bestaan.

[¹

§ 4. In afwijking van §§ 1, 2 en 3 wordt in de scholengemeenschap van het secundair onderwijs voor de scholen van eenzelfde pedagogische entiteit, één LOC opgericht.

Dit LOC kan ook andere scholen omvatten, behorend tot diezelfde pedagogische entiteit, op voorwaarde dat de scholengemeenschap van het secundair onderwijs met deze scholen een samenwerkingsakkoord heeft gesloten en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school hiermee akkoord gaan.

^{1]}

Art. 13.

§ 1. Met school wordt bedoeld een pedagogisch geheel, al dan niet verspreid over één of meer gebouwen en gevestigd op één of meer adressen waar onderwijs georganiseerd wordt en dat onder het gezag staat van één directeur.

§ 2. Met pedagogische entiteit wordt bedoeld het geheel van scholen die afhangen van eenzelfde inrichtende macht en die in eenzelfde gebouwencomplex gelegen zijn.

[⁸§3. In afwijking van paragraaf 1 wordt een scholengemeenschapsinstelling, zoals vermeld in artikel 125duodecies² van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs en artikel 63/1 van de Codex Secundair Onderwijs, ook beschouwd als school.^{8]}

Afdeling 2. - Samenstelling

Art. 14.

§ 1. Elk LOC is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van :

1° de inrichtende macht;

2° het personeel.

§ 2. Het aantal mandaten per geleding is vastgesteld op minimum twee en maximum acht. Zijn er meer dan vijftientwintig personeelsleden, dan komt er boven het in deze paragraaf bepaalde minimum één effectieve afgevaardigde bij per begonnen schijf van vijftientwintig personeelsleden.

Art. 15.

§ 1. De afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties kunnen overeenkomen het aantal effectieve afgevaardigden te beperken.

§ 2. Er zijn evenveel opvolgers als effectieve leden.

Art. 16.

De vertegenwoordigers van de inrichtende macht worden door de inrichtende macht gekozen uit personen die bevoegd zijn om de inrichtende macht te verbinden.

De directeur van een school voor kleuter-, lager of basisonderwijs is de permanente adviseur van het LOC.

In de andere scholen kan de directeur aangeduid worden als vertegenwoordiger van de inrichtende macht, zoniet is hij permanent adviseur van het LOC.

Art. 17.

§ 1. De vakbondsafgevaardigde is van rechtswege vertegenwoordiger van het personeel in het LOC op voorwaarde dat zijn vakorganisatie een aantal bijdrageplichtige leden telt dat tenminste 10 percent vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de school of scholen behorend tot het LOC.

Het behalen van de 10 percent wordt bewezen bij de voorzitter van het Centraal Paritair Comité.

§ 2. Indien er in het LOC meer mandaten te begeben zijn dan er vakbondsafgevaardigden kunnen aangeduid worden overeenkomstig § 1, worden de overige mandaten toegewezen door verkiezingen overeenkomstig de artikelen 18 en 19 van dit decreet.

§ 3. Indien er in het LOC een kleiner aantal mandaten te begeben is dan er vakbondsafgevaardigden zijn die krachtens § 1 deel uitmaken van het LOC, dan zetelen al deze afgevaardigden in het LOC met dien verstande dat het maximum van acht mandaten gerespecteerd dient te blijven.

Art. 18.

§ 1. De vertegenwoordigers van het personeel die bedoeld worden in artikel 17, § 2, worden door de personeelsleden van de betrokken onderwijsinstelling verkozen. In principe zijn alle personeelsleden, met uitzondering van de directeur, stemgerechtigd en verkiesbaar.

§ 2. De kandidaten worden voorgedragen op lijsten ingediend door de personeelsverenigingen zoals bepaald in artikel 7, § 1, of door een vakorganisatie die een aantal bijdrageplichtigen telt dat tenminste 10 percent vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de school of scholen behorend tot het LOC.

Art. 19.

De kandidaten worden in volgorde van hun stemmenaantal verkozen. Bij gelijk aantal stemmen wordt voorrang gegeven aan de kandidaat met de grootste anciënniteit in de betrokken instelling of instellingen.

De kandidaten die niet werden verkozen worden, in volgorde van hun stemmenaantal, als opvolger aangewezen.

Art. 20.

Het mandaat in de LOC's duurt vier jaar en is hernieuwbaar.

Art. 21.

§ 1. Aan het mandaat in de LOC's komt een einde wanneer het lid :

1° niet opnieuw wordt verkozen of gekozen;

2° niet langer voldoet aan de voorwaarden van de geleding waarvan hij deel uitmaakt;

3° ontslag neemt;

4° in een toestand van onverenigbaarheid komt.

§ 2. Bij een betwisting over 4° van § 1 beslist het Centraal Paritair Comité. In afwachting van die beslissing blijft betrokkene zijn mandaat uitoefenen.

Art. 22.

Het LOC stelt een reglement voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel op.

Indien er binnen een termijn van één jaar na de oprichting van het LOC geen akkoord is over een kiesreglement, is het model van kiesreglement opgesteld door het Centraal Paritair Comité van toepassing.

Afdeling 3. - Werking

Art. 23.

§ 1. Het LOC wordt voorgezeten door de voorzitter of een afgevaardigde van de inrichtende macht.

§ 2. Het secretariaat van het LOC wordt waargenomen door een secretaris die onder en door de vertegenwoordigers van het personeel wordt gekozen.

Art. 24.

§ 1. Na de oprichting stelt elk LOC een huishoudelijk reglement op.

Dat huishoudelijk reglement bepaalt minimaal :

1° het aantal bijeenkomsten met een minimum van vijf per jaar;

2° de wijze en de termijn van bijeenroeping;

3° de wijze van mededeling van de documenten;

4° de termijn voor de inschrijving van een materie op de agenda door een vertegenwoordiger van het personeel;

5° de taak van de voorzitter;

6° de taak van de secretaris;

7° de wijze van besluitvorming en de stemming;

8° de faciliteiten voor de vertegenwoordigers van het personeel;

9° de wijze van communicatie met de [⁵schoolraad⁵] inzonderheid de wijze van communicatie wat betreft de wederzijdse agenda's;

10° de onverenigbaarheden bedoeld in artikel 21, § 1, van dit decreet;

11° de wijze waarop en de gevallen waarin de geledingen technische adviseurs kunnen laten deelnemen aan de vergaderingen.

§ 2. Indien er binnen een termijn van drie maanden na de oprichting van het LOC geen akkoord is over een huishoudelijk reglement, is het model van huishoudelijk reglement opgesteld door het Centraal Paritair Comité van toepassing.

Art. 25.

Een materie wordt op de agenda van het LOC geplaatst op initiatief van de inrichtende macht of van één of meerdere vertegenwoordigers van het personeel.

Afdeling 4. - Bevoegdheden

Art. 26.

De LOC's hebben informatierecht, onderhandelingsbevoegdheid, toezichtsbevoegdheid en bemiddelingsbevoegdheid.

Onderafdeling A. - Informatierecht

Art. 27.

De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met de tewerkstelling.

Deze inlichtingen hebben betrekking op :

1° inlichtingen over de evolutie van het aantal leerlingen en de weerslag ervan op tewerkstelling en infrastructuur;

2° inlichtingen over de structuur van de scho(o)l(en) inclusief over de fusies, overname, sluiting, uitbreiding, rationalisering of andere belangrijke structuurwijzigingen waarover de inrichtende macht onderhandelingen of besprekingen voert, en de weerslag daarvan op de evolutie van de tewerkstelling;

3° inlichtingen over het personeelsverloop.

[⁶4° [⁸het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat:

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerft op basis van een positieve beoordeling of dat geen beoordeling heeft gekregen;

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur nog niet verwerft wegens een beoordeling met werkpunten, met binnen die groep een opsplitsing tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkrijgen en de personeelsleden die daarna geen nieuwe aanstelling verkrijgen;

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur niet verwerft wegens een negatieve beoordeling.

Deze gegevens worden verstrekt per school.

⁸] ⁶]

Art. 28.

De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met de inrichtende macht en de scho(o)l(en).

Deze inlichtingen betreffen :

1° basisinformatie over de juridische vorm van het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;

2° inlichtingen over de eventuele wijzigingen aan het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;

3° basisinformatie over de positie van de scho(o)l(en);

- het organogram van de scho(o)l(en);

- de lijst van de onderwijsinrichtingen van gelijk niveau en/of met dezelfde aangeboden studierichtingen die in de streek gevestigd zijn;

- het beleid inzake recrutering van leerlingen en informatie aan de ouders;

- de aanbevelingen en conclusies uit het doorlichtingsverslag van de inspectie.

Art. 29.

De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met het financieel beleid van de scho(o)l(en).

Deze inlichtingen betreffen :

1° de ontvangen toelagen;

2° de inkomsten voortvloeiend uit initiatieven voor steun aan de scholen;

3° kostgelden van internaten, maaltijdtickets, bij- en naschoolse activiteiten;

4° alle andere inkomsten;

5° de jaarrekeningen van het laatste kalenderjaar;

6° de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de scho(o)l(en).

Art. 30.

De LOC's hebben recht op inlichtingen in verband met de infrastructuur van de scho(o)l(en).

Art. 31.

De inrichtende macht moet aan de leden van de LOC's inlichtingen verstrekken in verband met gebeurtenissen of interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben voor haar personeel.

Onderafdeling B. - Onderhandelingsbevoegdheid

Art. 32.

In de LOC's onderhandelen de inrichtende macht en de vertegenwoordigers van het personeel over de aanvullende regelen ter zake van :

1° de algemene principes van het personeelsbeleid;

2° de aard en duur van het dienstverband;

3° de rechten en plichten, onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, regeling van cumulaties met andere ambten, betrekkingen of bezigheden;

4° de aansprakelijkheidsreglementering;

5° de regeling inzake evaluatie van het personeel;

6° het algemeen beleid inzake de verloven en deeltijdse arbeid;

7° het navormingsbeleid van personeelsleden;

8° de maatregelen van inwendige orde;

9° de richtlijnen en de regelen inzake de prestatieregeling;

10° de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en voorwaarden waarin het werk in de school wordt uitgevoerd, te wijzigen;

11° het opstellen en het wijzigen van een arbeidsreglement.

Art. 33.

De afwezigheid van één of meer regelmatig opgeroepen leden maakt de onderhandelingen niet ongeldig.

Art. 34.

§ 1. De conclusies van iedere onderhandeling worden vermeld in een protocol waarin ofwel het eenparig akkoord van de afvaardiging van de inrichtende macht en van de vertegenwoordigers van het personeel, ofwel hun respectieve standpunten worden opgetekend.

§ 2. [7Het LOC stelt het arbeidsreglement op en brengt wijzingen aan in een bestaand arbeidsreglement.

De leden van het (gemeenschappelijk) LOC hebben het recht om ontwerpen van arbeidsreglement of van wijziging in een bestaand arbeidsreglement voor te stellen aan het (gemeenschappelijk) LOC.

Deze ontwerpen of voorstellen van wijzigingen worden door de voorzitter van het (gemeenschappelijk) LOC aan elk lid van het (gemeenschappelijk) LOC medegedeeld. Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de personeelsleden gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de school, het centrum of het internaat.

Deze ontwerpen of voorstellen van wijzigingen worden door de voorzitter van het (gemeenschappelijk) LOC op de agenda van het (gemeenschappelijk) LOC geplaatst. Het (gemeenschappelijk) LOC waarin de onderhandelingen over het arbeidsreglement plaatsvinden wordt ten vroegste vijftien kalenderdagen en uiterlijk dertig kalenderdagen na de aanplakking bijeengeroepen.

De onderhandelingen over het arbeidsreglement leiden tot een eenparig akkoord dat wordt afgesloten met een protocol van akkoord. Als de onderhandelingen niet leiden tot een eenparig akkoord worden de onderhandelingen afgesloten met een protocol dat de betwiste punten vermeldt.

De voorzitter van het (gemeenschappelijk) LOC bezorgt dit protocol binnen de vijftien kalenderdagen aan de voorzitter van het Centraal Paritair Comité. De voorzitter van het Centraal Paritair Comité duidt binnen een termijn van dertig kalenderdagen na ontvangst van het protocol dat de betwiste punten bevat, vier leden van het Centraal Paritair Comité aan, waarvan twee vertegenwoordigers van een werkgeversorganisatie en twee vertegenwoordigers van een werknemersorganisatie. Zij trachten de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig kalenderdagen te verzoenen.

Als zij de standpunten niet kunnen verzoenen, stellen ze binnen de vijftien kalenderdagen een proces-verbaal van niet-verzoening op. Het protocol en het proces-verbaal van niet-verzoening worden door de voorzitter van het (gemeenschappelijk) LOC bezorgd aan de voorzitter van het Centraal Paritair Comité.

Tijdens de eerstvolgende vergadering doet het Centraal Paritair Comité een laatste verzoeningspoging. Als er geen verzoening mogelijk is, worden de geschillen door het Centraal Paritair Comité beslecht. Deze beslissing kan enkel genomen worden bij meerderheid van 75 pct. van de leden.

Binnen de acht kalenderdagen wordt de beslissing van het Centraal Paritair Comité overgemaakt aan de voorzitter van het (gemeenschappelijk) LOC.

Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of dat eventueel ingevolge een beslissing van het Centraal Paritair Comité gewijzigd is, treedt vijftien kalenderdagen na de datum van het akkoord of van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

^{7]}

[^{7]}§ 3. De procedure bepaald in paragraaf 2 is niet van toepassing indien gebruikgemaakt wordt van de bepalingen voor de wijzigingen opgenomen in van artikel 14 van de wet van 8 april 1965 en de wijziging van de namen van de leden van het lokaal onderhandelingscomité.^{7]}

[^{7]}§ 4. Afdeling 3 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen is niet van toepassing op scholen, centra en internaten waar een (gemeenschappelijk) LOC werd opgericht.^{7]}

Art. 35.

De maatregelen die na onderhandeling worden genomen door de inrichtende macht vermelden de datum van het protocol bedoeld in artikel 34 van dit decreet.

In geval van een eenparig akkoord kan de inrichtende macht geen maatregelen nemen die afwijken van het protocol.

Onderafdeling C. - Toezichtsbevoegdheid

Art. 36.

De LOC's zien toe op de toepassing van de sociale wetgeving en van de sociale en administratieve reglementeringen voortvloeiend uit de onderwijswetgeving.

Onderafdeling D. - Bemiddelingsbevoegdheid

Art. 37.

De LOC's kunnen bemiddelen bij elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de school of scholen voordoet of dreigt te ontstaan.

[¹HOOFDSTUK IIIbis. - [³Onderhandelingscomité van de scholengemeenschap van het basisonderwijs en het secundair onderwijs.³] ¹]

[¹Art. 37bis.

Er wordt één LOC opgericht per scholengemeenschap, [³zoals bedoeld in hoofdstuk VIIIbis van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs en³] zoals bedoeld in [⁴de reglementaire bepalingen inzake scholengemeenschappen van de codificatie betreffende het secundair onderwijs⁴] . Dit LOC is bevoegd om te onderhandelen over de aangelegenheden waarvoor de scholengemeenschap bevoegd is.

¹] [¹Art. 37ter.

§ 1. Het aantal leden per geleding in het LOC van de scholengemeenschap bedraagt minimum 4.

§ 2. Onverminderd § 1 duidt elke geleding van elk LOC van de scholen van de scholengemeenschap één persoon aan als lid van het LOC van de scholengemeenschap. In onderling akkoord tussen de betrokken geledingen kan hiervan worden afgeweken zonder de pariteit tussen de geledingen te verbreken.

§ 3. Bij ontstentenis van een LOC per school of per pedagogische entiteit wordt één persoon per geleding per ondernemingsraad van de scholen, die behoren tot de scholengemeenschap, lid van het LOC van de scholengemeenschap. In onderling akkoord kan hiervan worden afgeweken zonder de pariteit tussen de geledingen te verbreken.

§ 4. Worden alle scholen van de scholengemeenschap beheerd door éénzelfde inrichtende macht en is er op het niveau van de scholengemeenschap één ondernemingsraad opgericht, dan oefent deze ondernemingsraad eveneens de bevoegdheden uit van het onderhandelingscomité op niveau van de scholengemeenschap.

¹]

HOOFDSTUK IV. - Rechten en plichten van de vertegenwoordigers van het personeel in de LOC's en specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden

Afdeling 1. - Rechten en plichten van de vertegenwoordigers van het personeel in de lokale onderhandelingscomités

Art. 38.

De vertegenwoordigers van het personeel kunnen de voorzitter van het LOC verzoeken het comité samen te roepen en kunnen te behandelen materies op de dagorde plaatsen.

Art. 39.

De vertegenwoordigers van het personeel kunnen mondeling en schriftelijk, onder eigen verantwoordelijkheid, alle informatie verstrekken die nuttig is voor het personeel en van professionele en syndicale aard is.

Schriftelijke mededelingen mogen in de school aangeplakt worden op de daartoe aangewezen plaatsen, mits ze vooraf door de directie gezien zijn.

Informatievergaderingen voor het personeel mogen, mits mededeling aan de directie, in de school, maar buiten de schooluren georganiseerd worden.

Art. 40.

De vertegenwoordigers van het personeel kunnen bij de inrichtende macht stappen zetten in het gemeenschappelijk belang van het personeel.

Art. 41.

De vertegenwoordigers van het personeel hebben het recht om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door de representatieve vakorganisaties.

De vakorganisaties delen ten minste één maand op voorhand de data van de vormingsdagen mee aan de inrichtende macht. Het aantal vormingsdagen per jaar wordt vastgesteld op maximum drie dagen.

Art. 42.

De vertegenwoordigers van het personeel krijgen de nodige faciliteiten om hun taak uit te oefenen. Die faciliteiten worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van het LOC.

Art. 43.

De vertegenwoordigers van het personeel zijn tot discretie gehouden over feiten en bescheiden van vertrouwelijke aard.

Art. 44.

§ 1. De vertegenwoordigers van het personeel kunnen voor daden gesteld in de uitoefening van hun mandaat geen tuchtsancties oplopen zoals bedoeld in artikel 64 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psychomedisch-sociale centra.

§ 2. Het mandaat van de vertegenwoordigers van het personeel van de categorie meester-, vak- en dienstpersoneel mag geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere bevoordeling. Zij genieten de normale promoties en voordelen van de categorie waartoe zij behoren.

§ 3. De personen bedoeld in § 2 kunnen slechts worden ontslagen om dringende reden of om economische of technische reden. Voor de toepassing hiervan geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de inrichtende macht, met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in § 4;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het personeelslid wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de inrichtende macht kan gelegd worden.

§ 4. De personen bedoeld in § 2 genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 en § 3 gedurende een periode die loopt vanaf de vijftienvijftigste dag, voorafgaand aan de voordracht als kandidaat, tot de dag dat het LOC wordt hersamengesteld.

Voor de vakbondsafgevaardigden die van rechtswege worden opgenomen in het LOC loopt deze periode vanaf de vijftienvijftigste dag, voorafgaand aan de samenstelling van het LOC.

§ 5. De inrichtende macht die een personeelslid in toepassing van § 3 wil ontslaan, moet vooraf een erkenning hebben bekomen van de dringende reden of de economische of technische reden door het paritair comité waaronder de werknemer ressorteert. Hij vraagt deze erkenning door een ter post aangetekende brief, gericht aan het paritair comité. Op dezelfde dag worden bij een ter post aangetekende brief zowel het betrokken personeelslid, als de organisatie die hem heeft aangeduid of voorgedragen, hierover ingelicht. In deze drie brieven moet de inrichtende macht alle feiten vermelden die het ontslag zouden rechtvaardigen. In geval van ontslag om dringende reden, moeten deze brieven worden verstuurd binnen de drie werkdagen, volgend op de dag gedurende welke de inrichtende macht kennis kreeg van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Het paritair comité moet zich binnen de twee maanden vanaf de aanvraag uitspreken over het bestaan van een dringende reden of een economische of technische reden voor ontslag.

Wanneer het paritair comité niet binnen de twee maanden tot een beslissing komt, kan de werkgever slechts tot ontslag overgaan in volgende gevallen :

1° als de in de brieven vermelde feiten een dringende reden voor ontslag uitmaken;

2° wanneer het personeelslid behoort tot een welbepaalde personeelscategorie waarvan alle leden worden ontslagen.

De inrichtende macht moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor het paritair comité. Wanneer een dringende reden wordt ingeroepen, kan het paritair comité toestaan dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Het personeelslid heeft tijdens deze schorsing echter recht op het normale loon.

§ 6. In het geval dat de inrichtende macht een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij § 3 tot § 5 bedoelde voorwaarden en procedure na te leven, zijn de artikelen 14 tot 17 en 19 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen van toepassing. De in artikel 17 van deze wet voorziene bijkomende vergoeding, aanvullend bij de in artikel 16 van deze wet bedoelde vergoeding, wordt berekend op basis van het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode van vier jaar die volgt op de samenstelling van het LOC.

Het personeelslid heeft bovendien recht op de vergoedingen, voorzien in artikel 17 van deze wet, wanneer hijzelf de arbeidsovereenkomst beëindigde wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de inrichtende macht of wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze werd geschorst tijdens de procedure voor het paritair comité zoals bedoeld in § 5.

§ 7. De bepalingen van § 3 tot en met § 6 zijn niet van toepassing op de vertegenwoordigers die onder toepassing vallen van de wet van 19 maart 1991 zoals bedoeld in § 6. Zij zijn evenmin van toepassing op de syndicale afgevaardigden die op basis van artikel 1, § 4 b) 4 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen zijn belast met de uitoefening van de opdrachten van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Afdeling 2. - Specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden

Art. 45.

§ 1. De vakbondsafgevaardigde die conform artikel 17, § 1, van dit decreet vertegenwoordiger van het personeel is, heeft de rechten en de plichten zoals bedoeld in de artikelen 38 tot en met 44 van dit decreet.

§ 2. Daarnaast heeft de vakbondsafgevaardigde ook specifieke rechten en plichten die hij ofwel uitoefent naast het in § 1 van dit artikel bepaalde of die zijn enig bevoegdheidsterrein vormen indien hij geen lid is van het LOC.

Art. 46.

§ 1. De specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden worden geregeld in overeenkomsten afgesloten tussen de inrichtende machten en de vakbonden.

§ 2. Bij gebrek aan dergelijke overeenkomst gelden de bepalingen vermeld in de artikelen 47 tot en met 51 van dit decreet.

Art. 47.

De vakbondsafgevaardigde heeft het recht om met betrekking tot de aangelegenheden vermeld in artikel 32 voorstellen te doen aan het LOC, gehoord te worden en advies uit te brengen.

Art. 48.

De vakbondsafgevaardigden kunnen mondeling en schriftelijk, onder eigen verantwoordelijkheid, alle mededelingen verstrekken die nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. De mededelingen moeten van professionele en syndicale aard zijn. Schriftelijke mededelingen mogen aangeplakt worden op de daartoe bestemde plaatsen mits ze vooraf door de directie gezien zijn. Informatievergaderingen voor het personeel kunnen mits mededeling aan de directie in de school, maar buiten de schooluren georganiseerd worden.

Art 49.

De vakbondsafgevaardigden kunnen stappen zetten bij de inrichtende macht ter verdediging van de belangen van de personeelsleden en kunnen de personeelsleden bijstaan die zich ten aanzien van de inrichtende macht moeten verantwoorden.

Art. 50.

De vakbondsafgevaardigden zijn tot discretie gehouden over feiten en bescheiden van vertrouwelijke aard.

Art. 51.

De vakbondsafgevaardigden kunnen voor daden gesteld in de uitoefening van hun mandaat geen tuchtsancties oplopen zoals bedoeld in artikel 64 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psychosociaal-medisch-sociale centra.

Art. 52.

§ 1. Op verzoek van een verantwoordelijk bestuurslid van een representatieve vakorganisatie zoals bedoeld in artikel 7, § 1, van dit decreet krijgt de vakbondsafgevaardigde verlof om deel te nemen aan de werkzaamheden van werkgroepen en commissies die door zijn vakorganisatie in haar schoot zijn opgericht, alsook om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door zijn vakorganisatie.

De vakbondsafgevaardigden hebben het recht om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door de representatieve vakorganisaties.

De vakorganisaties delen ten minste één maand op voorhand de data van de vormingsdagen mee aan de inrichtende macht. Het aantal vormingsdagen per jaar wordt vastgesteld op maximum drie dagen.

§ 2. De vakbondsafgevaardigden krijgen eveneens verlof om zitting te hebben in de raden en commissies opgericht bij of krachtens een wet of een decreet, op persoonlijke uitnodiging van hun voorzitter of van een verantwoordelijk bestuurslid vermeldend dag en uur van de vergadering.

§ 3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het wordt gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

§ 4. Wordt beschouwd als verantwoordelijk bestuurslid, de persoon waarvan de naam, functie en mandaat in zijn vakorganisatie bij de bevoegde minister bekend zijn.

§ 5. De vakorganisaties delen de namen mee van hun verantwoordelijke bestuursleden aan de Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs die de betrokken inrichtende macht hiervan in kennis stelt.

Art. 53.

§ 1. Een vakbondsafgevaardigde is eveneens met verlof wanneer hij een vakorganisatie op regelmatige wijze en permanent vertegenwoordigt.

Bedoelde persoon wordt geacht zich in dienstactiviteit te bevinden.

§ 2. De aanvraag tot het krijgen van het verlof zoals bedoeld in § 1, wordt toegestaan op aanvraag van de betrokken organisatie.

§ 3. Op verzoek van de betrokken administratie stort de betrokken vakorganisatie elk semester een som, gelijk aan het globaal bedrag der weddetoelagen, vergoedingen en bijslagen die uitgekeerd werden aan de personeelsleden bedoeld in § 1.

Er wordt een einde gesteld aan het verlof wanneer de vakorganisatie op het einde van een semester nalaat de gevraagde stortingen te verrichten of als de betrokken vakorganisatie beslist een einde te stellen aan het verlof.

HOOFDSTUK V. - Afdwingbaarheid

Art. 54.

Het Centraal Paritair Comité is bevoegd om :

1° bemiddelend op te treden ten aanzien van een LOC op verzoek van minstens twee leden van een geleding;

2° inbreuken op de bepalingen van dit decreet vast te stellen die de goede werking van het LOC op duurzame wijze onmogelijk maken.

Art. 55.

§ 1. De Vlaamse regering kan, na het optreden van of de vaststelling door het Centraal Paritair Comité zoals bedoeld in artikel 54, 1° en 2°, de inrichtende macht en/of de vertegenwoordigers van het personeel die de verplichtingen van dit decreet niet naleven, sanctioneren.

§ 2. De sanctie voor de inrichtende macht kan een terugvordering van maximum 10 percent van de werkingstoelagen, zoals bedoeld in [⁴artikel 37 van de codificatie betreffende het secundair onderwijs⁴], inhouden.

§ 3. De sanctie voor de vertegenwoordigers van het personeel kan inhouden dat de inrichtende macht voor een bepaalde periode en/of voor een bepaalde materie beslissingen kan nemen zonder onderhandelingen in het LOC.

Art. 56.

De Vlaamse regering bepaalt de regels voor de toepassing van de sancties.

HOOFDSTUK VI. - Wijziging van het decreet van 23 oktober 1991 betreffende de medezeggenschap in het gesubsidieerd onderwijs

...

HOOFDSTUK VII. - Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen

Art. 62.

De bepalingen van artikel 12 zijn niet van toepassing indien de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 36 en 37 geheel of gedeeltelijk worden behandeld door een ondernemingsraad bedoeld bij of krachtens de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

Art. 63.

In afwijking van artikel 22 geldt voor de eerste verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel het model van kiesreglement opgesteld door het Centraal Paritair Comité. De inrichtende macht en de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties kunnen daar in akkoord van afwijken.

Art. 64.

Het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het syndicaal verlof in het gesubsidieerd onderwijs wordt opgeheven voor de personeelsleden bedoeld in artikel 2, 2°, van dit decreet.

Art. 65.

Dit decreet treedt in werking op de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt, met uitzondering van :

- bepalingen van afdeling 4 van Hoofdstuk III en Hoofdstuk V die in werking treden op het ogenblik van de oprichting van de LOC's en uiterlijk op 1 september 1995;
- de bepalingen van Hoofdstuk VI die in werking treden bij de verkiezingen van de participatieraden in 1996.

