



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 15/2026
van 29 januari 2026
Rolnummer : 8430**

In zake : de prejudiciële vragen betreffende de artikelen 194/1 en 194/2 van het Vlaamse decreet van 22 december 2017 « over het lokaal bestuur », gesteld door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters Luc Lavrysen en Pierre Nihoul, en de rechters Joséphine Moerman, Michel Pâques, Sabine de Bethune, Willem Verrijdt en Kattrin Jadin, bijgestaan door griffier Nicolas Dupont, onder voorzitterschap van voorzitter Luc Lavrysen,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij vonnis van 3 februari 2025, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 17 februari 2025, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Antwerpen, de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« 1. Schenden de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, zoals ingevoegd bij Decreet van 16 juni 2023, het artikel 141 van de Grondwet in samenhang met artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 ‘ tot hervorming der instellingen ’, doordat in de genoemde bepalingen het artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van artikel 33, 37, § 1, vijfde lid, § 2 tot en met § 4, artikel 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39bis, van overeenkomstige toepassing worden verklaard op statutaire personeelsleden van lokale besturen, en op die manier bevoegdheden verworven krachtens artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet door de Vlaamse Gemeenschap terug gedelegeerd worden aan de federale overheid ?

2. Schenden de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, zoals ingevoegd bij Decreet van 16 juni 2023, het gelijkheidsbeginsel, zoals vervat in artikel 10 en artikel 11 van de Grondwet, in samenhang met artikel 23, derde lid, 1° en 2° van de Grondwet, doordat :

- door de genoemde bepalingen beoogd wordt om statutaire personeelsleden van lokale besturen gelijk te behandelen als contractuele personeelsleden, terwijl hun rechtspositie fundamenteel verschillend is ?

- door de genoemde bepalingen het begrip ontslag uit de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 wordt toegepast op de administratieve rechtshandeling van ontslag van statutaire personeelsleden van lokale besturen ?

- door de genoemde bepalingen de opzeggingstermijnen van artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet worden toegepast op statutaire personeelsleden met ingang van 1 oktober 2023, zonder toepassing van de overgangsregeling van de artikelen 67-69 van de Wet van 26 december 2013 betreffende het Eenheidsstatuut, die sinds 1 januari 2014 wel geldt voor contractuele personeelsleden ?

- door de genoemde bepalingen de periode, gedekt door de opzeggingsvergoeding, betaald in geval van ontslag zonder opzeggingstermijn, ten aanzien van statutaire personeelsleden van lokale besturen geen gelijkgestelde periode is, zoals opgesomd in artikel 2 van de Wet van 10 januari 1974 tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Staatskas, en voor die periode evenmin bijdragen tot opbouw van een pensioen worden betaald ?

- door de genoemde bepalingen geen vergoedingsregeling werd uitgewerkt voor statutaire personeelsleden van lokale besturen in geval van kennelijk onredelijk ontslag, zoals nochtans wel geldt volgens de cao nr. 109 voor contractuele personeelsleden in de privésector ?

- door de genoemde bepalingen de arbeidsrechtbanken bevoegd worden verklaard, in de interpretatie dat de Raad van State daarmee geen bevoegdheid meer zou hebben om te oordelen over de administratieve rechtshandeling van ontslag van statutaire personeelsleden van lokale besturen, en in de interpretatie dat de arbeidsrechtbanken het ontslag niet terzijde kunnen schuiven maar enkel nog financiële gevolgen daaraan kunnen koppelen ?

- door de genoemde bepalingen zonder enige overgangsregeling een disproportionele inperking plaatsvindt op de rechten van statutaire personeelsleden van lokale besturen, verworven krachtens hun benoeming ?

- door de genoemde bepalingen in strijd met het *standstill* beginsel met ingang van 1 oktober 2023 ten aanzien van statutaire personeelsleden van lokale besturen een ontslag of opzegging mogelijk wordt, ook al dateren de ingeroepen redenen voor het ontslag van voor 1 oktober 2023 ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Wouter De Jonck, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Tom Peeters, advocaat bij de balie van Antwerpen;

- het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Thomas De Donder, advocaat bij de balie van Antwerpen, en door mr. Claudia Mc Kenzie, advocate bij de balie te Brussel;

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

Het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 12 november 2025 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Willem Verrijdt en Kattrin Jadin te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen was, 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 zaak in beraad zou worden genomen.

Ingevolge de verzoeken van verschillende partijen om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 26 november 2025 de dag van de terechtzitting bepaald op 17 december 2025.

Op de openbare terechtzitting van 17 december 2025 :

- zijn verschenen :

. mr. Lobke Roodhooft, advocate bij de balie van Antwerpen, *loco* mr. Tom Peeters, voor Wouter De Jonck;

. mr. Thomas De Donder en mr. Claudia Mc Kenzie, voor het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen;

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

- hebben de rechters-verslaggevers Willem Verrijdt en Kattrin Jadin verslag uitgebracht;

- zijn de voornoemde advocaten gehoord;

- is de zaak 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. *De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil*

Een statutair ambtenaar wordt met een aangetekende brief van 28 november 2023 in kennis gesteld van de beëindiging van zijn aanstelling bij het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen voor feiten die hem ten laste worden gelegd en die hem werden gemeld op 19 juli 2023. Op 19 juli 2024 dagvaardt de betrokken ambtenaar het Gemeentebedrijf voor de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Antwerpen. Hij vordert dat zijn ontslag als onwettig en onbestaande wordt beschouwd en dat hij in het Gemeentebedrijf wordt gere-integreerd.

Het verwijzende rechtscollege stelt vast dat krachtens het nieuwe artikel 194/1 van het Vlaamse decreet van 22 december 2017 « over het lokaal bestuur » een onregelmatig ontslag niet kan leiden tot re-integratie van het personeelslid, maar enkel tot schadevergoeding. Hierop beslist het om aan het Hof de hiervoor weergegeven prejudiciële vragen te stellen.

III. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

A.1. De eiser voor het verwijzende rechtscollege wijst erop dat artikel 194/1 van het Vlaamse decreet van 22 december 2017 « over het lokaal bestuur » (hierna : het Decreet Lokaal Bestuur), zoals ingevoegd door artikel 8 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 bepalingen van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » (hierna : de wet van 3 juli 1978) van overeenkomstige toepassing verklaart op de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid van het lokaal bestuur, met inbegrip van toekomstige wijzigingen aan die wet. Daardoor heeft de decreetgever de gewestelijke bevoegdheid om de rechtspositie te regelen van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen opnieuw gedelegeerd aan de federale wetgever. Aangezien de gewesten die bevoegdheid hebben verworven krachtens de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (hierna : de bijzondere wet van 8 augustus 1980), die dus met een bijzondere meerderheid is aangenomen, kan de Vlaamse decreetgever die bevoegdheid niet bij een decreet dat met gewone meerderheid werd aangenomen terug overdragen aan de federale wetgever. Die zogenaamde « dynamische verwijzing » maakt dan ook een inbreuk uit op de bevoegdheidverdelende regels.

A.2. Het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen, verwerende partij voor het verwijzende rechtscollege, werpt op dat het Vlaamse Gewest krachtens artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 bevoegd is om de rechtspositie te regelen van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen. Bijgevolg kan het Vlaamse Gewest ervoor kiezen om, in plaats van zelf een eigen regelgeving uit te werken of integraal tekstueel over te nemen, de relevante bepalingen van de wet van 3 juli 1978 van overeenkomstige toepassing te verklaren. Die techniek van de « dynamische verwijzing » vormt geen teruggave van de bevoegdheid inzake de ondergeschikte besturen aan de federale wetgever, daar de gewesten bevoegd blijven om te voorzien in een afwijkende ontslagregeling of om in te grijpen indien zich daarvoor redenen zouden aandienen. Die techniek is bovendien noodzakelijk, gelet op de doelstelling van het decreet van 16 juni 2023 om te voorzien in een verdere gelijkschakeling tussen contractuelen en statutairen.

A.3. De Vlaamse Regering is van oordeel dat de prejudiciële vraag onontvankelijk is in zoverre zij het Hof verzoekt om de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur te toetsen aan artikel 141 van de Grondwet. Die grondwetsbepaling bevat immers geen bevoegdheidverdelende regel.

Ten gronde is de Vlaamse Regering van oordeel dat de Vlaamse decreetgever bevoegd is om met betrekking tot de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid van het lokaal bestuur de wet van 3 juli 1978 van overeenkomstige toepassing te verklaren in plaats van een eigen regelgeving uit te werken. In het licht van de doelstelling om te voorzien in een verdergaande gelijkschakeling tussen contractuelen en statutairen, diende de decreetgever zijn toevlucht te nemen tot die techniek van de « dynamische verwijzing ». Die techniek vormt geen teruggave van de bevoegdheid inzake de ondergeschikte besturen aan de federale wetgever.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

Wat betreft de identieke behandeling van statutaire en contractuele personeelsleden (eerste onderdeel)

A.4. De eiser voor het verwijzende rechtscollege voert aan dat statutaire en contractuele personeelsleden een fundamenteel verschillend statuut hebben en daardoor niet identiek kunnen worden behandeld. De statutaire

aanstelling wordt gekenmerkt door een fundamentele eenzijdige wijzigbaarheid van de arbeidsvoorwaarden door de aanstellende overheid, met als tegenhanger de vaste benoeming als bescherming tegen willekeurig overheidshandelen, terwijl in een arbeidsovereenkomst de arbeidsvoorwaarden bij overeenkomst zijn vastgesteld en niet eenzijdig kunnen worden gewijzigd. Voor die identieke behandeling geeft de decreetgever geen redelijke verantwoording.

A.5. Het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen wijst erop dat de decreetgever in socio-economische aangelegenheden over een ruime beoordelingsvrijheid beschikt. Volgens het Gemeentebedrijf is de identieke behandeling van statutaire en contractuele personeelsleden redelijk verantwoord. Ten eerste steunt die identieke behandeling op een objectief criterium, namelijk de hoedanigheid van personeelslid in dienst bij een Vlaams lokaal of provinciaal bestuur. Ten tweede streeft zij een wettige doelstelling na, namelijk de modernisering van de rechtspositieregeling van het lokaal en provinciaal overheidspersoneel en het verder wegwerken van de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden. Voorts is de uitbreiding van de ontslagmogelijkheden ten aanzien van statutaire personeelsleden noodzakelijk in het licht van het veranderlijkebeginsel. Dat beginsel impliceert dat het lokaal of provinciaal bestuur de hoedanigheid van statutair personeelslid moet kunnen beëindigen op eenzelfde manier als de contractuele personeelsleden in geval van een reorganisatie of een afschaffing van een openbare dienst, en waarbij het niet mogelijk is de statutaire personeelsleden een andere taak te geven of te herplaatsen. Ten slotte heeft de in het geding zijnde regeling geen onevenredige gevolgen, aangezien de verruiming van de ontslagmogelijkheden ten aanzien van de statutaire personeelsleden in essentie beperkt is tot het ontslag wegens de noodwendigheden voor de werking van het bestuur, het ontslag niet kennelijk onredelijk mag zijn en er enkel op het vlak van het ontslag in een gelijkschakeling van de rechtspositie van contractuele en statutaire personeelsleden is voorzien.

A.6. De Vlaamse Regering wijst eveneens op de ruime beoordelingsvrijheid van de decreetgever in socio-economische aangelegenheden. Om dezelfde redenen als die welke zijn vermeld in A.5, is de identieke behandeling van statutaire en contractuele personeelsleden redelijk verantwoord.

Wat betreft de toepassing van het ontslagbegrip uit de wet van 3 juli 1978 (tweede onderdeel)

A.7. De eiser voor het verwijzende rechtscollège voert aan dat een ontslag van een statutair personeelslid fundamenteel verschilt van een ontslag van een contractueel personeelslid. Terwijl de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een onherroepelijke verbintenrechtelijke handeling is, is de beëindiging van een statutaire aanstelling een administratieve rechtshandeling. De decreetgever geeft geen redelijke verantwoording voor de toepassing van het ontslagbegrip uit de wet van 3 juli 1978 op statutaire personeelsleden van een lokaal bestuur.

A.8. Volgens het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen is het, in het licht van het doel van de decreetgever om te voorzien in een verdere gelijkschakeling tussen contractuele en statutaire personeelsleden, logisch dat het ontslagbegrip en het concept van de ontslagmacht werd overgenomen van de wet van 3 juli 1978. De toepassing van dat begrip en concept neemt niet weg dat de beslissing tot beëindiging van de statutaire aanstelling een administratieve rechtshandeling is, waarop derhalve de beginselen van behoorlijk bestuur van toepassing zijn, die kan worden ingetrokken en die het voorwerp uitmaakt van een bestuurlijk en een jurisdictioneel toezicht. Al kan het statutaire personeelslid niet langer worden gere-integreerd, toch heeft het, in voorkomend geval, recht op een schadevergoeding. De toepassing van het ontslagbegrip uit de wet van 3 juli 1978 is derhalve redelijk verantwoord.

A.9. Om dezelfde redenen als die welke zijn vermeld in A.8, is de Vlaamse Regering van oordeel dat de toepassing van het ontslagbegrip uit de wet van 3 juli 1978 op het statutair personeel van de lokale en provinciale besturen redelijk verantwoord is.

Wat betreft de toepassing van de opzeggingstermijnen van de wet van 3 juli 1978 zonder overgangsregeling (derde onderdeel)

A.10. De eiser voor het verwijzende rechtscollège laat gelden dat de invoering van de eengemaakte opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden in artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 gepaard ging met een ruime overgangsregeling, waardoor de begunstigten van die regeling langere opzeggingstermijnen konden genieten. Een dergelijke gunstige overgangsregeling bevat het decreet van 16 juni 2023 evenwel niet. Nochtans hadden statutaire personeelsleden die vóór 2014 in dienst zijn getreden, evenzeer de legitieme verwachting ten

aanzien van het behoud van de bestaande regeling, met name dat zij, behoudens in geval van tucht, geen opzegging konden krijgen.

A.11. Het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen wijst erop dat de statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen zich in een geheel andere situatie bevinden dan de arbeiders en bedienden onder de wet van 26 december 2013 « betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidend maatregelen » (hierna : de wet van 26 december 2013). De eerstgenoemden traden immers toe tot een personeelsstatuut waarvan zij wisten dat het eenzijdig kon worden gewijzigd door de overheid.

A.12. De Vlaamse Regering wijst erop dat de wetgever met de wet van 26 december 2013 niet voor ogen had dat het toepassingsgebied van die wet later zou worden uitgebreid tot categorieën van personeelsleden die voorheen niet onder het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 vielen, zoals de statutaire personeelsleden van de Vlaamse lokale besturen. Aangezien de statutaire personeelsleden die vóór 2014 in dienst zijn getreden bij een lokaal bestuur niet waren onderworpen aan de vroegere opzeggingstermijnen van de wet van 3 juli 1978, konden zij bijgevolg ook niet de legitieme verwachting hebben dat zij de gunstige opzeggingstermijnen konden genieten die destijds van toepassing waren voor personeelsleden die een arbeidsovereenkomst hadden. Het in het geding zijnde verschil in behandeling is dan ook niet in strijd met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

Wat betreft het niet opbouwen van pensioenrechten (vierde onderdeel)

A.13. De eiser voor het verwijzende rechtscollege bekritiseert het feit dat de periode die is gedekt door de opzeggingsvergoeding, en die is betaald in geval van ontslag zonder opzeggingstermijn, ten aanzien van statutaire personeelsleden van lokale besturen niet meetelt als gepresteerde diensttijd voor de toekenning van een pensioen als ambtenaar of in het kader van enig ander pensioenstelsel, en dat er voor die periode evenmin bijdragen tot opbouw van een pensioen worden betaald.

A.14. Het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen wijst erop dat het in het geding zijnde verschil in behandeling niet voortvloeit uit het decreet van 16 juni 2023, daar de Vlaamse decreetgever niet bevoegd is voor de pensioenen van personeelsleden en mandatarissen van lokale besturen en de provincies. De prejudiciële vraag mist dan ook juridische grondslag. Ten overvloede wijst het Gemeentebedrijf erop dat de decreetgever het gesprek is aangegaan met de federale overheid om te bekijken of dat aspect moet worden gelijkgeschakeld.

A.15. De Vlaamse Regering zet dezelfde redenen uiteen als die welke zijn vermeld in A.14. Zij wijst er eveneens op dat zij die problematiek heeft aangekaart bij de federale Regering.

Wat betreft het ontbreken van een vergoedingsregeling in geval van kennelijk onredelijk ontslag (vijfde onderdeel)

A.16. De eiser voor het verwijzende rechtscollege bekritiseert het feit dat artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur niet voorziet in een schadevergoeding in geval van een kennelijk onredelijk ontslag. Daarentegen kunnen contractuele personeelsleden in de privésector op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 « betreffende de motivering van het ontslag » in geval van een dergelijk ontslag aanspraak maken op een aanvullende schadevergoeding gelijk aan zeventien weken loon. Weliswaar heeft de Vlaamse Regering met het besluit 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 12 januari 2024) in een schadevergoedingsregeling voorzien, maar die regeling is slechts van toepassing vanaf 1 februari 2024, en is dus niet van toepassing op zijn ontslag, dat vóór die datum werd gegeven.

A.17. Het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen laat ten eerste gelden dat er geen nuttige vergelijking kan worden gemaakt met een regeling die geldt voor contractueel personeel in de privésector. Ten tweede wijst het Gemeentebedrijf erop dat zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden van de lokale besturen in elk geval een equivalente vergoedingsregeling genieten in geval van een kennelijk onredelijk ontslag. Het verwijst daarbij voor het statutair personeel naar het besluit van 12 januari 2024 en voor het

contractueel personeel naar het arrest van het Hof nr. 101/2016 van 30 juni 2016 (ECLI:BE:GHCC:2016:ARR.101) en naar de wet van 13 maart 2024 « tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector ».

A.18. De Vlaamse Regering voert aan dat het in het geding zijnde verschil in behandeling niet bestaat, daar bij het besluit van 12 januari 2024, genomen ter uitvoering van artikel 194/1, derde lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, ten aanzien van het statutair personeel van de lokale en provinciale besturen werd voorzien in een schadevergoedingsregeling in geval van kennelijk onredelijk ontslag.

Wat betreft de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank (zesde onderdeel)

A.19. De eiser voor het verwijzende rechtscollège bekritiseert het feit dat de arbeidsrechtbank, die voortaan bevoegd is om kennis te nemen van een beroep tegen een ontslag van een statutair personeelslid van een lokaal of provinciaal bestuur, wanneer zij het ontslag onwettig bevindt, enkel een schadevergoeding kan toekennen, maar niet kan beslissen dat de rechtsverhouding tussen het personeelslid en de overheid wordt hersteld.

A.20. Volgens het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen is het in het licht van de algemene doelstelling van het decreet van 16 juni 2023 om de contractuele en de statutaire personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen aan eenzelfde ontslagregeling te onderwerpen, relevant om ook in eenzelfde rechtsbescherming te voorzien. Aangezien de ontslagbeslissing een eenzijdige administratieve rechtshandeling blijft, blijft zij onderworpen aan het bestuurlijk toezicht en een jurisdictioneel toezicht door de arbeidsrechtbank op grond van artikel 159 van de Grondwet. Dat de arbeidsrechtbank in geval van een onwettig ontslag enkel schadevergoeding kan toekennen, is inherent aan de ontslagregeling die voordien reeds gold voor de contractuele personeelsleden.

A.21. De Vlaamse Regering laat ten eerste gelden dat het Vlaamse Gewest op grond van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 kon beslissen om de arbeidsrechtbanken bevoegd te maken om kennis te nemen van betwistingen inzake de beëindiging van de statutaire aanstelling van het personeel van de Vlaamse lokale en provinciale besturen. Daarnaast verwijst de Vlaamse Regering naar de kwalificatie van de ontslagbeslissing als eenzijdige administratieve rechtshandeling en de gevolgen van die kwalificatie, zoals die zijn vermeld in A.20.

Wat betreft de onevenredige beperking van de rechten van het statutair personeel van de lokale besturen zonder overgangsregeling (zevende onderdeel)

A.22. De eiser voor het verwijzende rechtscollège voert aan dat er geen redelijke verantwoording is voor een dermate verregaande wijziging in de rechtspositie van de statutaire personeelsleden van de Vlaamse lokale en provinciale besturen, inzonderheid voor zij die reeds vóór 1 oktober 2023 in dienst waren, gelet op het feit dat die categorie van personeelsleden zich door haar slinkende aantal al in een uitdooftscenario bevindt.

A.23. Om de reden die is vermeld in A.11, diende de decreetgever volgens het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen niet te voorzien in een overgangsregeling voor de statutaire personeelsleden die vóór 1 oktober 2023 in dienst zijn getreden. Onder verwijzing naar het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State over het voorontwerp van decreet dat tot het decreet van 16 juni 2023 heeft geleid, is het Gemeentebedrijf voorts van oordeel dat de in het geding zijnde regeling niet leidt tot een aanzienlijke achteruitgang van het voorheen geboden beschermingsniveau inzake het recht op arbeid en het recht op billijke arbeidsvoorwaarden. De uitbreiding van de ontslaggronden is immers beperkt tot het ontslag wegens de noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Bovendien is het bestuur verplicht om eerst op zoek te gaan naar alternatieven, zoals een herplaatsing of een terbeschikkingstelling. Ten slotte is een ontslag slechts mogelijk wanneer het niet kennelijk onredelijk is en moet het bestuur het zorgvuldigheidsbeginsel en het motiveringsbeginsel naleven.

A.24. Om de redenen die zijn vermeld in A.23, meent de Vlaamse Regering dat de in het geding zijnde bepalingen, zelfs gelet op het ontbreken van een overgangsregeling, het voorheen geboden beschermingsniveau inzake het recht op arbeid en het recht op billijke arbeidsvoorwaarden niet aanzienlijk verminderen. Zij voegt daaraan toe dat de bijzondere ontslagbescherming uit het privaat arbeidsrecht van toepassing is op het ontslag van

het statutair en contractueel personeel van de lokale besturen en de provincies. Minstens is de aanzienlijke achteruitgang verantwoord door een reden van algemeen belang, namelijk het veranderlijkheidsbeginsel.

Wat betreft de mogelijkheid om het ontslag te doen steunen op feiten die dateren van vóór 1 oktober 2023 (achtste onderdeel)

A.25. Aangezien pas vanaf de datum van inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023, namelijk 1 oktober 2023, ontslag kan worden gegeven aan een statutair personeelslid op basis van de nieuwe ontslaggrond, is het logische gevolg daarvan volgens de eiser voor het verwijzende rechtscollege dat de feiten waarop de ontslagbeslissing steunt, zich vanaf 1 oktober 2023 moeten hebben voorgedaan. Er anders over oordelen, ondermijnt volgens hem de rechtszekerheid en strijdt bijgevolg ook met de *standstill*-verplichting.

A.26. Volgens het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen is het logisch dat een ontslag op basis van de nieuwe ontslaggrond kan steunen op feiten die zich vóór de inwerkingtreding van het decreet van 16 juni 2023 hebben voorgedaan. Door die inwerkingtreding was het niet meer mogelijk om een tuchtrechtelijk ontslag op te leggen. Bijgevolg zou een beperking van een ontslag tot feiten die dateren van na 1 oktober 2023, ertoe leiden dat aan feiten die zich ervoor hebben voorgedaan, geen gevolg zou kunnen worden gegeven.

- B -

Ten aanzien van de in het geding zijnde bepalingen en hun context

B.1. De prejudiciële vragen hebben betrekking op de artikelen 194/1 en 194/2 van het Vlaamse decreet van 22 december 2017 « over het lokaal bestuur » (hierna : het Decreet Lokaal Bestuur), zoals ingevoegd door respectievelijk de artikelen 8 en 9 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). Het decreet van 16 juni 2023 heeft de ontslagregeling voor de statutaire personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen gewijzigd.

B.2. Vóór de vernietiging van het decreet van 16 juni 2023 bij het arrest van het Hof nr. 85/2025 van 5 juni 2025 (ECLI:BE:GHCC:2025:ARR.085) bepaalden de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur :

« Artikel 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 39bis, van overeenkomstige toepassing.

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

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

Artikel 194/2. 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 ».

De artikelen 3 en 4 van het decreet van 16 juni 2023 hebben identieke bepalingen in het Vlaamse provinciedecreet van 9 december 2005 (hierna : het provinciedecreet) ingevoegd ten aanzien van de statutaire personeelsleden van de provinciale besturen.

Aangezien het bodemgeschil evenwel betrekking heeft op het ontslag van een statutair personeelslid van een lokaal bestuur, beperkt het Hof zijn onderzoek tot de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur.

B.3. Aldus heeft 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 verklaard op de beëindiging van de hoedanigheid van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen (artikel 8 van het decreet van 16 juni 2023). Daarnaast werden de arbeidsrechtbanken en -hoven bevoegd gemaakt om zich uit te spreken over de geschillen daarover (artikel 9 van hetzelfde decreet). Tot slot werden 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 hetzelfde decreet).

B.4. De memorie van toelichting van het decreet van 16 juni 2023 stelt dat « in het licht van het veranderlijkeheidsbeginsel 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.5. Het decreet van 16 juni 2023 is in werking getreden op 1 oktober 2023 (artikel 12 van het decreet van 16 juni 2023).

B.6. 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 12 januari 2024) heeft de Vlaamse Regering de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband bepaald, overeenkomstig artikel 194/1, derde lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, wat het statutair personeel van de lokale besturen betreft.

B.7. Bij het in B.2 vermelde arrest nr. 85/2025 heeft het Hof geoordeeld 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°, van de Grondwet schenden, 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. Aangezien de verschillende aspecten van de bij het decreet van 16 juni 2023 ingevoerde ontslagregeling een onlosmakelijk geheel vormen, heeft het Hof het decreet van 16 juni 2023 in zijn geheel vernietigd.

Het heeft de gevolgen van dat decreet evenwel gehandhaafd tot de datum van uitspraak van dat arrest.

Aangezien het bodemgeschil betrekking heeft op een ontslag dat werd gegeven vóór de uitspraak van het arrest nr. 85/2025 en de gevolgen van het decreet van 16 juni 2023 zijn gehandhaafd, dient het verwijzende rechtscollege de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur toe te passen bij het beslechten van het voor dat rechtscollege hangende geschil.

Het Hof beantwoordt de prejudiciële vragen in zoverre zij verschillen van de grief die bij het arrest nr. 85/2025 gegrond is verklaard.

Ten gronde

Wat betreft de eerste prejudiciële vraag

B.8. Met de eerste prejudiciële vraag verzoekt het verwijzende rechtscollege het Hof de bestaanbaarheid na te gaan van de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur, zoals ingevoegd door de artikelen 8 en 9 van het decreet van 16 juni 2023, met artikel 141 van de Grondwet, in samenhang gelezen met 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), in zoverre die bepalingen, door te verwijzen naar de wet van 3 juli 1978, erop zouden neerkomen dat de decreetgever zijn bevoegdheid met betrekking tot de beëindiging van de tewerkstelling van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen heeft overgedragen aan de federale overheid.

B.9.1. Artikel 141 van de Grondwet bepaalt :

« De wet stelt de procedure in om de conflicten tussen de wet, het decreet en de in artikel 134 bedoelde regelen, alsook tussen de decreten onderling, en tussen de in artikel 134 bedoelde regelen onderling te voorkomen ».

B.9.2. Die bepaling bevat geen regel die ertoe strekt de respectieve bevoegdheden van de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten te bepalen.

Het Hof is dus niet bevoegd om aan die bepaling te toetsen.

B.9.3. De prejudiciële vraag is onontvankelijk in zoverre zij betrekking heeft op artikel 141 van de Grondwet.

B.10. Zoals is vermeld in B.2, verwijst enkel artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur naar de wet van 3 juli 1978. Hof beperkt zijn onderzoek bijgevolg tot die bepaling.

B.11. Bij zijn voormelde arrest nr. 85/2025 heeft het Hof zich reeds over de bestaanbaarheid van artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur met artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 uitgesproken. Het Hof oordeelde :

« 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.14.4. 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 [...].

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.12. Uit het voorgaande volgt dat artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur bestaanbaar is met artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

Wat betreft de tweede prejudiciële vraag

B.13. De tweede prejudiciële vraag peilt naar de bestaanbaarheid van de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 23, derde lid, 1° en 2°, van de Grondwet. De prejudiciële vraag bestaat uit meerdere onderdelen.

De toepassing van de ontslagregeling en de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank (eerste, tweede, zesde en zevende onderdeel)

B.14. Het verwijzende rechtscollege verzoekt het Hof de bestaanbaarheid na te gaan van de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur met de artikelen 10, 11 en 23, derde lid, 1°, van de Grondwet, in zoverre die bepalingen de ontslagregeling die is opgenomen in de wet van 3 juli 1978, toepassen op de statutaire personeelsleden van de lokale besturen en aan de arbeidsgerechten de bevoegdheid toekennen om kennis te nemen van geschillen over het ontslag van een statutair personeelslid van een lokaal bestuur, waardoor, wanneer het arbeidsgerecht oordeelt dat het ontslag onregelmatig is, het betrokken personeelslid enkel aanspraak kan maken op een schadevergoeding en het bestuur niet ertoe is verplicht het personeelslid te re-integreren in zijn vroegere functie.

B.15. Bij zijn voormelde arrest nr. 85/2025 heeft het Hof zich over identieke rechtsvragen uitgesproken.

B.16. Wat betreft de situaties waarin een lokaal bestuur tot ontslag van een statutair personeelslid mag overgaan, oordeelde het Hof :

« 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° en 5°, van het provinciedecreet en artikel 200, § 1, 4° en 5°, 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°, van de Grondwet niet ».

B.17. Om dezelfde redenen is artikel 194/1, tweede lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, in zoverre het de situaties bepaalt waarin een lokaal bestuur tot ontslag van een statutair personeelslid mag overgaan, bestaanbaar met artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet. De toetsing aan de artikelen 10 en 11 van de Grondwet leidt niet tot een andere conclusie.

B.18. Met betrekking tot de bestaanbaarheid, met artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet, van de toepassing van de ontslagregeling die is opgenomen in de wet van 3 juli 1978 op de statutaire personeelsleden van de lokale besturen, van de bevoegdheid van de arbeidsgerechten en van het gebrek aan een verplichting tot re-integratie in geval van een onrechtmatig ontslag, oordeelde het Hof bij zijn arrest nr. 85/2025 :

« 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°, 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. [...] ».

B.19. In zoverre zij betrekking hebben op de bestaanbaarheid, met artikel 23, derde lid, 1^o, van de Grondwet, van de toepassing van de ontslagregeling die is opgenomen in de wet van 3 juli 1978 op de statutaire personeelsleden van de lokale besturen, van de bevoegdheid van de arbeidsgerechten en van het gebrek aan een verplichting tot re-integratie in geval van een onrechtmatig ontslag, hebben het eerste, tweede, zesde en zevende onderdeel van de tweede prejudiciële vraag een identieke draagwijdte als de grief die bij het arrest nr. 85/2025 gegrond is verklaard. Wegens de handhaving van de gevolgen waartoe bij dat arrest is beslist, behoeft de tweede prejudiciële vraag, in die mate, geen antwoord. De toetsing aan de artikelen 10 en 11 van de Grondwet leidt niet tot een andere conclusie.

Het niet opbouwen van pensioenrechten (vierde onderdeel)

B.20. Het verwijzende rechtscollege ondervraagt het Hof eveneens over het feit dat artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur de periode die is gedekt door de opzeggingsvergoeding, en die is betaald in geval van ontslag zonder opzeggingstermijn, ten aanzien van statutaire personeelsleden van lokale besturen niet beschouwt als gepresteerde diensttijd voor de toekenning van een pensioen, in de zin van artikel 2 van de wet van 10 januari 1974 « tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Staatskas ».

B.21. Zoals de Vlaamse Regering en het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen aanvoeren, kan een dergelijke kritiek niet worden toegeschreven aan het optreden van de decreetgever, en met name niet aan de in het geding zijnde decretale bepalingen. De federale overheid is bevoegd voor de sociale zekerheid en in het bijzonder de pensioenen van de personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen (artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, en VIII, eerste lid, 1°, vijfde streepje, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980).

B.22. Met betrekking tot de in B.20 vermelde grief is artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur bestaanbaar met de artikelen 10, 11 en 23, derde lid, 2°, van de Grondwet.

Het ontbreken van een vergoedingsregeling in geval van kennelijk onredelijk ontslag (vijfde onderdeel)

B.23. Het verwijzende rechtscollege ondervraagt het Hof voorts over het feit dat de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur geen regeling bevatten op grond waarvan statutaire personeelsleden van lokale besturen aanspraak kunnen maken op een vergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag. In de prejudiciële vraag wordt de vergelijking gemaakt met contractuele personeelsleden in de privésector, die op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 « betreffende de motivering van het ontslag » (hierna : de cao nr. 109) wel op een dergelijke vergoeding aanspraak kunnen maken.

B.24. Artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur bepaalt dat de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid van het lokaal bestuur niet kennelijk onredelijk mag zijn (tweede lid), maar het bepaalt niet welke gevolgen moeten worden verbonden aan een kennelijk onredelijk ontslag en, *a fortiori*, bepaalt het niet dat het betrokken personeelslid in een dergelijk geval aanspraak kan maken op een financiële compensatie.

B.25. Daardoor wordt een verschil in behandeling in het leven geroepen, niet alleen ten aanzien van contractuele personeelsleden in de privésector, die op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 aanspraak kunnen maken op een financiële compensatie, maar ook ten aanzien van contractuele personeelsleden in de overheidssector. Die laatsten hebben immers op grond van artikel 4, tweede lid, van de wet van 13 maart 2024 « tot motivering van

ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector » recht op een schadevergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag. De schadevergoeding stemt overeen met minimaal drie en maximaal zeventien weken loon (artikel 4, derde lid). In geval van een kennelijk onredelijk ontslag is het lokaal bestuur derhalve een schadevergoeding verschuldigd aan zijn contractuele personeelslid.

B.26. Nog daargelaten dat de in B.25 vermelde verschillen in behandeling op zich niet zouden kunnen worden geacht strijdig te zijn met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, daar de federale wetgever bevoegd is om de regels vast te stellen inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van de contractuele personeelsleden, met inbegrip van die van de contractuele personeelsleden van de lokale besturen, terwijl de decreetgever bevoegd is om de regels vast te stellen betreffende de beëindiging van het ambt van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen, moet worden vastgesteld dat die verschillen in behandeling niet bestaan.

Zoals is vermeld in B.30.5 van het arrest nr. 85/2025, aangehaald in B.18 van het onderhavige arrest, bepaalt artikel 24/5 van het besluit van 12 januari 2024, dat is genomen ter uitvoering van artikel 194/1, derde lid, van het Decreet Lokaal Bestuur, immers dat het lokaal bestuur, wanneer de arbeidsgerechten van oordeel zijn dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, aan het statutaire personeelslid een schadevergoeding verschuldigd is (eerste lid). Die schadevergoeding bedraagt minimaal drie en maximaal zeventien weken salaris (artikel 24/5, tweede lid).

Weliswaar is het voormelde artikel 24/5 niet van toepassing op procedures inzake het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid die, zoals in het bodemgeschil, zijn opgestart vóór de datum van de inwerkingtreding van het besluit van 12 januari 2024, dit is 11 februari 2024 (artikel 12 van het besluit van 12 januari 2024). Het statutaire personeelslid dat zich in een dergelijke situatie bevindt, kan in geval van een kennelijk onredelijk ontslag niettemin een schadevergoeding verkrijgen met toepassing van het algemene verbintenissenrecht (zie, met name, arresten nr. 84/2001, ECLI:BE:GHCC:2001:ARR.084, B.7, en nr. 123/2012, ECLI:BE:GHCC:2012:ARR.123, B.8). Het arbeidsgerecht kan zich voor de begroting van de vergoeding in voorkomend geval laten leiden door artikel 24/5 van het besluit van 12 januari 2024.

B.27. Met betrekking tot de in B.23 vermelde grief is artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Het ontbreken van een overgangsregeling (derde, zevende en achtste onderdeel)

B.28. Ten slotte ondervraagt het verwijzende rechtscollege het Hof in essentie over het feit dat de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur van toepassing zijn op statutaire personeelsleden die reeds vóór de bekendmaking van het voormelde decreet werden benoemd, zonder dat er is voorzien in redelijke overgangsmaatregelen.

B.29. Het staat in beginsel aan de decreetgever om, wanneer hij beslist nieuwe regelgeving in te voeren, te beoordelen of het noodzakelijk of opportuun is die beleidswijziging vergezeld te doen gaan van overgangsmaatregelen. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie wordt slechts geschonden indien de overgangsregeling of de ontstentenis daarvan tot een verschil in behandeling leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan. Dat is het geval wanneer afbreuk wordt gedaan aan de legitieme verwachtingen van een bepaalde categorie van rechtzoekenden zonder dat een dwingende reden van algemeen belang de ontstentenis van een overgangsregeling voor hen kan verantwoorden.

B.30. Het decreet van 16 juni 2023 heeft niet als gevolg dat er van rechtswege een einde wordt gemaakt aan de tewerkstelling van bepaalde statutaire personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen, maar voorziet louter in een gewijzigde ontslagregeling voor die personeelsleden. In tegenstelling tot wat de eisende partij voor het verwijzende rechtscollege aanvoert, is het redelijk verantwoord dat de decreetgever het toepassingsgebied van een dergelijke regeling niet heeft beperkt tot de personeelsleden die pas na de inwerkingtreding ervan in statutair dienstverband worden aangesteld. Aldus wordt vermeden dat gedurende een lange periode verschillende ontslagregelingen van toepassing blijven op de statutaire personeelsleden van de betrokken besturen, hetgeen niet in overeenstemming zou zijn met de door de decreetgever nagestreefde doelstelling om de beëindiging van de statutaire tewerkstelling te moderniseren en te flexibiliseren. Mede in het licht van « de wet van de veranderlijkheid », zoals is vermeld in B.29.6 van het arrest nr. 85/2025, aangehaald in B.16 van het onderhavige arrest, kan een statutair personeelslid niet rechtmatig erop vertrouwen dat

zijn rechtspositieregeling, in het bijzonder de voorwaarden waaronder zijn tewerkstelling kan worden beëindigd, in de toekomst ongewijzigd blijft (zie in die zin ook RvSt, advies nr. 72.556/3 van 16 januari 2023, punten 11.3 en 11.4).

Gelet op het voormelde veranderlijkeheidsbeginsel, en nog daargelaten dat het gaat om de toepassing van normen van verschillende wetgevers bij de uitoefening van hun eigen bevoegdheden, doet de verwijzing, in de prejudiciële vraag, naar de overgangsregeling die is bepaald in de artikelen 67 tot 69 van 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 », niet anders besluiten.

B.31. Ten aanzien van de in B.28 vermelde grief, zijn de artikelen 194/1 en 194/2 van het Decreet Lokaal Bestuur bestaanbaar met de artikelen 10, 11 en 23, derde lid, 1°, van de Grondwet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

1. Artikel 194/1 van het Vlaamse decreet van 22 december 2017 « over het lokaal bestuur » schendt artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen niet.

2. In de in B.19 vermelde mate behoeft de tweede prejudiciële vraag geen antwoord.

3. Voor het overige schenden de artikelen 194/1 en 194/2 van het voormelde decreet de artikelen 10, 11 en 23, derde lid, 1° en 2°, van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 29 januari 2026.

De griffier,

De voorzitter,

Nicolas Dupont

Luc Lavrysen