



## Vragen in verband met overlegcomités (LOC – BC – ABOC)

De volgende vragen hebben betrekking op:

- LOC : lokaal onderhandelingscomité (vrij onderwijs)
- BC: basiscomité (officieel onderwijs)
- ABOC: ABOC Afzonderlijk Bijzonder Onderhandelings- en Overlegcomité (gesubsidieerd officieel onderwijs) – ook ABC (Afzonderlijk Bijzonder Comité) genoemd

### Overzicht

- 1) Er zijn bij het personeel geen kandidaten voor het LOC/BC/ABOC. Hoe los ik dat op? Is dat anders in het vrij dan in het officieel onderwijs?  
..... *Pag. 3*
- 2) Naast de eigen personeelsleden-vakbondsafgevaardigden zijn er ook altijd vrijgestelden van de vakbond(en) die willen deelnemen aan het overleg. Hebben zij voorrang op eigen mensen? Moeten we hen expliciet uitnodigen? Moeten we hun aanwezigheid toestaan ongeacht het aantal leden van het schoolbestuur?  
..... *Pag. 4*
- 3) Is een overleg geldig als er bepaalde geledingen (lees vakbonden) afwezig zijn?  
..... *Pag. 4*
- 4) Kan een overkoepelend LOC (één schoolbestuur) de aparte LOC's vervangen? Geldt dat ook voor ABOC en BC?  
..... *Pag. 5*
- 5) Tegenwoordig wordt er meestal digitaal vergaderd. Hoe verzamelen we best handtekeningen voor het protocol? Of volstaat een mail ter goedkeuring als we die toevoegen aan het protocol?  
..... *Pag. 6*
- 6) Er mogen 'technici' aanwezig zijn op een LOC/ABOC/BC. In hoeverre kunnen/mogen zij inbreng hebben of druk zetten?  
..... *Pag. 7*
- 7) Welke materie dient echt wel op het LOC/ABOC te komen (en kan niet op het OCSG)?  
..... *Pag. 8*



- 8) Kunnen/mogen alle directies van de SG aanwezig zijn op een OCSG?  
..... Pag. 14
- 9) Bestaan er modellen van teksten die we (licht) kunnen aanpassen aan onze eigen situatie?  
..... Pag. 14
- 10) Wat kan je doen als directie als je weet dat vakbonden in je school vergaderingen doen met hun leden en dit zonder dat je op de hoogte bent?  
..... Pag. 15
- 11) Schoolbesturen laten het soms afweten voor de overlegcomités. Het klopt toch dat de directeurs kunnen zetelen als afgevaardigde van het schoolbestuur?  
..... Pag. 15
- 12) Vaak zijn de schoolbesturen niet aanwezig (ze haken op het laatste moment af of komen niet opdagen). Vanuit de vakbonden werd al meermaals benadrukt dat ze eigenlijk alleen willen vergaderen met de afgevaardigden van het schepencollege. De directies mogen erbij zijn als adviseur. Maar meestal weten onze schoolbesturen inhoudelijk niet hoe ze met de materie van onderwijs moeten omgaan. Dus alleen vergaderen wordt moeilijk. Tevens zijn de schepenen wel aangeduid als afgevaardigden maar ze hebben eigenlijk geen mandaat binnen het college. Er kan dus nooit overgegaan worden tot zware of moeilijke beslissingen omdat men nooit weet hoe het college erop zal reageren. In welke mate zijn de afspraken op een vakbondsoverleg bindend? Stel dat men daar tot een overeenkomst komt en het college beslist er dan toch anders over of gaat er uiteindelijk niet mee akkoord?  
..... Pag. 16
- 13) Ik dacht altijd als de vakbonden niet reageren of niet komen opdagen op een vergadering dat er dan eenzijdige beslissingen kunnen genomen worden. M.a.w. als we een overeenkomst willen sluiten en de drie vakbondsafgevaardigden zeggen dat ze niet aanwezig zullen zijn en sturen geen opmerkingen door, dat ze dan eigenlijk hun akkoord geven voor het opgestuurde protocol. Ik hou dan de mails waarin ze zich excuseren bij en voeg die toe aan de protocollen als bewijs. Maar klopt dit wel?  
..... Pag. 18



## 1) Er zijn bij het personeel geen kandidaten voor het LOC/BC/ABOC. Hoe los ik dat op? Is dat anders in het vrij dan in het officieel onderwijs?

### LOC

Voor het LOC moeten er minimaal twee vertegenwoordigers zijn van elke afvaardiging, m.n. van het schoolbestuur en van het personeel. Aangezien dit minimum decretaal werd vastgelegd, kan o.i. er geen LOC worden opgericht als er niet minimaal twee vertegenwoordigers van het personeel zijn. Afhankelijk van het aantal personeelsleden, kan per schijf van 25 personeelsleden er één werknemersvertegenwoordiger zijn met een maximum van 8. De vertegenwoordigers van het personeel zijn de vakbondsvertegenwoordigers. Indien er meer mandaten dan vakbondsvertegenwoordigers zijn, dan moeten de LOC-verkiezingen plaatsvinden. Zijn er voor deze verkiezingen geen kandidaten?

In het decreet over het LOC is er geen specifiek wetsartikel over deze concrete situatie. Wij menen daarom dat – bij gebreke aan een decretale regeling voor deze specifieke situatie – naar analogie de regels voor de OR kunnen worden toegepast, nl. dat bij gebrek aan kandidaten de verkiezingen niet kunnen plaatsvinden (en er dus geen LOC is).

### BC / ABOC

De vraag heeft ook betrekking op personeelsleden als kandidaat voor de comités. Maar voor het BC en het ABOC geldt dat de vakbonden de werknemersvertegenwoordigers aanduiden. Alleen representatieve vakorganisaties hebben zitting in de comités. Het is de bevoegdheid van de vakbonden om hun afvaardiging vrij samen te stellen en zij hebben hiervoor een zo ruim mogelijke vrijheid.

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 21, § 3, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 stelt elke vakorganisatie volkomen vrij haar afvaardiging in de onderhandelingscomités samen: zo kan bijvoorbeeld een vakorganisatie in haar afvaardiging voor een bepaald gemeentelijk bijzonder comité een of meerdere personeelsleden van andere gemeenten of openbare diensten opnemen. De overheid heeft zich dan ook niet in te laten met de samenstelling van de afvaardigingen van de vakorganisaties.

### BC

De afvaardiging van elke vakorganisatie bestaat uit ten hoogste drie, door de organisatie vrij gekozen leden aan wie ten hoogste twee technici per op de dagorde ingeschreven punt kunnen worden toegevoegd.

### ABOC

Elke vakorganisatie stelt vrij haar afvaardiging samen. Zij bestaat uit maximum drie leden. De afvaardiging van elke vakorganisatie mag zich doen vergezellen door ten hoogste twee technici per op de dagorde ingeschreven punt.



## **2) Naast de eigen personeelsleden-vakbondsafgevaardigden zijn er ook altijd vrijgestelden van de vakbond(en) die willen deelnemen aan het overleg. Hebben zij voorrang op eigen mensen? Moeten we hen expliciet uitnodigen? Moeten we hun aanwezigheid toestaan ongeacht het aantal leden van het schoolbestuur?**

Het decreet bepaalt dat er specifieke rechten en plichten zijn voor de personeelsvertegenwoordigers in het LOC. Daarnaast zijn er specifieke regels voor de vakbondsafgevaardigden. Voor hen moet een overeenkomst worden gesloten tussen de inrichtende macht en de vakbonden. Indien er geen overeenkomst is, dan geldt de regeling van het decreet, m.n. dat de vakbondsafvaardigingen het recht hebben om m.b.t. de onderhandelingsbevoegdheden van het LOC voorstellen te doen, gehoord te worden en advies uit te brengen. Verder kunnen de vakbondsafvaardigingen mondeling of schriftelijk mededelingen van syndicale aard doen die nuttig zijn voor het personeel en kunnen zij stappen zetten bij de inrichtende macht ter verdediging van de belangen van het personeel.

Zij hebben dus decretaal verankerde rechten en plichten waardoor zij kunnen deelnemen aan het overleg. Een voorrang werd niet bepaald. Maar wel dat zij van rechtswege vertegenwoordigers zijn van het personeel in het LOC en dezelfde rechten en verplichtingen hebben als de personeelsledenvakbondsafvaardiging. Als gevolg hiervan menen wij dat het een logische stap is om hen ook mee uit te nodigen en is hun aanwezigheid toegestaan.

Wat de samenstelling betreft is het een paritaire samenstelling met evenveel vertegenwoordigers van de inrichtende macht als het personeel in het LOC. Men kan dit op verschillende manieren interpreteren, nl. zijn er evenveel personeelsvertegenwoordigers van het effectieve personeel als het schoolbestuur aanwezig of tellen de vrijgestelden ook als personeelsvertegenwoordigers. De meest eenvoudige oplossing is om hier praktische afspraken over te maken omdat dit voor interpretatie vatbaar is.

## **3) Is een overleg geldig als er bepaalde geledingen (lees vakbonden) afwezig zijn?**

Als de leden regelmatig zijn opgeroepen, dan is het overleg **niet ongeldig**.

Het protocol is rechtsgeldig, zelfs wanneer het niet door de vakorganisaties is ondertekend; ze moeten de gelegenheid gekregen hebben om dit te doen. Het kan echter gebeuren dat de vakorganisaties weigeren het protocol te ondertekenen of verkiezen zich te onthouden. In dat geval zal het protocol enkel worden ondertekend door de leden van de overheidsafvaardiging; het zou zelfs enkel door de voorzitter van het comité kunnen worden ondertekend, die hierbij dan optreedt in zijn specifieke hoedanigheid van voorzitter en hoofd van de overheidsafvaardiging en aldus de verantwoordelijkheid draagt voor de definitieve inhoud van het protocol, dat niettemin volledig geldig zal zijn.



### LOC

Voor het LOC is uitdrukkelijk bepaald in het decreet dat de afwezigheid van één of meer regelmatig opgeroepen leden de onderhandelingen niet ongeldig maakt.

### OCSG

Voor het overlegcomité op niveau van de scholengroep is eveneens bepaald dat de afwezigheid van één of meer regelmatig opgeroepen leden van de afvaardiging van de schoolbesturen en/of van de representatieve vakorganisatie de onderhandelingen niet ongeldig maakt.

### BC/ABOC

Volgens artikel 22 van het KB van 28 september 1984 maakt noch de afwezigheid van een of meer regelmatig opgeroepen leden van de afvaardiging van de overheid, noch die van een of meer regelmatig opgeroepen afvaardigingen van vakorganisaties, de onderhandelingen ongeldig.

Omzendbrief nr. 270 van 19 november 1985 over artikel 22 van het KB van 28 september 1984. Deze bepaling strekt ertoe vertraging in de afhandeling van de onderhandelings- en overlegprocedure te voorkomen.

Uiteraard veronderstelt het inroepen van deze bepaling dat de oproepingen regelmatig worden opgesteld en verzonden, m.a.w. dat zij beantwoorden aan de daartoe gestelde voorschriften (bijvoorbeeld vermelding van de dagorde en de in acht te nemen termijnen) en dat de overheid er zorg voor draagt te beschikken over het bewijs van het regelmatig verzenden van die oproepingen.

## **4) Kan een overkoepelend LOC (één schoolbestuur) de aparte LOC's vervangen? Geldt dat ook voor ABOC en BC?**

### LOC

Voor het LOC is het uitgangspunt dat de inrichtende macht voor elk van haar scholen een LOC opricht. Met een akkoord met de vakbonden kan er bv. als afwijking één LOC worden opgericht per maximaal vier scholen die tot dezelfde inrichtende macht behoren.

Naast per school opgerichte LOC's kan ook een gemeenschappelijk LOC worden opgericht. Dit is nog een andere afwijking, maar deze overeenkomst geldt voor de duur van het mandaat van de samenstellende onderhandelingscomités en enkel voor de aangelegenheden waarvoor het gemeenschappelijk LOC bevoegd is. Daarnaast houden de samenstellende LOC's ook nog hun bestaan.

### ABOC

In elke scholengemeenschap wordt een lokaal comité opgericht op het niveau van de scholengemeenschap, verder OCSG genoemd. Deze regel is niet van toepassing op de scholengemeenschappen die uitsluitend bestaan uit scholen die behoren tot hetzelfde schoolbestuur. Maar het OCSG sluit het ABOC niet uit.



## 5) Tegenwoordig wordt er meestal digitaal vergaderd. Hoe verzamelen we best handtekeningen voor het protocol? Of volstaat een mail ter goedkeuring als we die toevoegen aan het protocol?

In principe moet het eenparig akkoord van werknemersvertegenwoordigers en het schoolbestuur worden opgetekend. In principe zal het huishoudelijk reglement van het LOC bepalen hoe dit geschiedt. De eerste stap zal dus nazicht zijn van het huishoudelijk reglement.

Volledigheidshalve herhalen we dat het protocol rechtsgeldig is, zelfs wanneer het niet door de vakorganisaties is ondertekend; ze moeten de gelegenheid gekregen hebben om dit te doen. Het kan echter gebeuren dat de vakorganisaties weigeren het protocol te ondertekenen of verkiezen zich te onthouden. In dat geval zal het protocol enkel worden ondertekend door de leden van de overheidsafvaardiging; het zou zelfs enkel door de voorzitter van het comité kunnen worden ondertekend, die hierbij dan optreedt in zijn specifieke hoedanigheid van voorzitter en hoofd van de overheidsafvaardiging en aldus de verantwoordelijkheid draagt voor de definitieve inhoud van het protocol, dat niettemin volledig geldig zal zijn.

In het voorbeeld huishoudelijk reglement van het centraal paritair comité – dat geldt als er geen huishoudelijk reglement werd afgesloten – werd in artikel 20 bepaald dat: *“De secretaris nodigt alle leden van het LOC uit om binnen een bepaalde termijn het protocol te komen ondertekenen op de zetel van het LOC.”* (Model huishoudelijk reglement in bijlage)

Dit zou dus een praktische oplossing kunnen zijn dat er een bepaalde deadline wordt gegeven om te komen ondertekenen.

Het eenparig akkoord moet worden opgetekend in het protocol als alle partijen het hierover eens zijn, maar er wordt niet specifiek bepaald hoe dit moet gebeuren. Men zou daarom eventueel kunnen stellen dat een goedkeuring via mail voldoende is om de decretale verplichtingen te vervullen.

Wij stelden de vraag aan de FOD Beleid en Ondersteuning en aan het Vlaamse Ministerie van Onderwijs of het akkoord per mail kan worden gegeven i.p.v. een effectieve ondertekening van het protocol.

De FOD Beleid en Ondersteuning antwoordde: *“Effectieve ondertekening van het protocol is vereist.”*

Een bevestiging per mail zou dus onvoldoende zijn. Om elke discussie te vermijden, is het best dat het protocol daadwerkelijk wordt ondertekend.

Maar hierover kan worden gediscussieerd want het Vlaamse Ministerie van Onderwijs heeft een minder streng standpunt en antwoordde:

*“Het LOC-decreet bepaalt in art. 34, § 1 dat 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. Het decreet bevat geen nadere bepalingen inzake de wijze waarop een protocol wordt ondertekend. In dat opzicht lijkt het decreet een werkwijze waarbij het akkoord wordt verleend per e-mail in beginsel niet te verhinderen. Evenwel zal ook moeten worden nagegaan wat terzake bepaald is in het huishoudelijk reglement van het LOC. Mogelijk is voor het verlenen van een akkoord met een protocol via e-mail vereist*

Marie-Jeanne Baelmans 03 663 24 99 - 0497 94 35 96 – [info@vlvo.be](mailto:info@vlvo.be)

Ella Sels 0473 33 26 06 – [ella@vlvo.be](mailto:ella@vlvo.be)

[www.vlvo.be](http://www.vlvo.be)

secretariaat: 0474 30 40 78 – [lieve@vlvo.be](mailto:lieve@vlvo.be)

publiciteit: [dimitry@vlvo.be](mailto:dimitry@vlvo.be)



*dat het huishoudelijk reglement wordt aangepast en is het aangewezen uitdrukkelijk te voorzien in de mogelijkheid ervan. In dat verband wijs ik erop dat in het model van huishoudelijk reglement dat overeenkomstig art. 24, §2 van het LOC-decreet werd opgesteld binnen het Centraal Paritair Comité, in art. 20. is voorzien dat de secretaris alle leden van het LOC uitnodigt om binnen een bepaalde termijn het protocol te komen ondertekenen op de zetel van het LOC.”*

## **6) Er mogen ‘technici’ aanwezig zijn op een LOC/ABOC/BC. In hoeverre kunnen/mogen zij inbreng hebben of druk zetten?**

### **LOC**

In het huishoudelijk reglement van elk LOC moet bepaald worden in welke gevallen de technische adviseurs kunnen deelnemen aan de vergadering. Ook hier is dus de eerste stap het nazicht van het huishoudelijk reglement. Het model huishoudelijk reglement bepaalt in artikel 12:

*“Elke geleding kan zich door één of meerdere technische adviseurs laten bijstaan op de vergaderingen van het LOC op voorwaarde dat de geleding die van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, de andere geledingen hiervan ten laatste op de 5<sup>de</sup> kalenderdag voorafgaand aan de dag waarop de vergadering van het LOC doorgaat, op de hoogte stelt.*

*Indien het initiatief uitgaat van de geleding van de inrichtende macht, verwittigt de voorzitter van het LOC de secretaris. Indien het initiatief van de geleding van het personeel uitgaat, verwittigt de secretaris de voorzitter van het LOC.*

*Wanneer een geleding technische adviseurs uitnodigt, heeft dit automatisch tot gevolg dat ook de andere geleding zich kan laten bijstaan door technische adviseurs.*

*Indien geen van beide geledingen ter zake een initiatief heeft genomen, worden er geen technische adviseurs toegelaten op de vergadering van het LOC.”*

Indien er geen bepalingen werden opgenomen, kan dit model huishoudelijk reglement als leidraad dienen om de regels hieromtrent toe te passen.

Technici hebben in principe de rol van adviseur en leveren bijstand aan een afvaardiging. Druk zetten is niet hun rol, doch het kan niet worden uitgesloten dat dit in de praktijk eens kan gebeuren.

### **BC**

De afvaardiging van elke vakorganisatie bestaat uit ten hoogste drie, door de organisatie vrij gekozen leden aan wie ten hoogste twee technici per op de dagorde ingeschreven punt kunnen worden toegevoegd.

### **ABOC**

De afvaardiging van de overheid mag zich laten bijstaan door technici. De afvaardiging van de vakorganisatie eveneens maar beperkt tot ten hoogste twee technici per op de dagorde ingeschreven punt.





## 7) Welke materie dient echt wel op het LOC/ABOC te komen (en kan niet op het OCSG)?

### LOC

De bevoegdheden van het LOC werden decretaal bepaald en hebben betrekking op een informatierecht, onderhandelingsbevoegdheid, toezichtbevoegdheid en bemiddelingsbevoegdheid. Om te bepalen wat echt op het LOC moet worden besproken, omschrijven wij al deze bevoegdheden overeenkomstig de decretale bepalingen.

#### **Informatierecht:**

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;
- 4) het **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 en het **aantal** tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat op basis van de beoordeling een verslag met werkpunten krijgt, met binnen die laatste groep een opsplitsing tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkrijgen en de personeelsleden die daarna geen nieuwe aanstelling verkrijgen. Die gegevens worden verstrekt per school.

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.

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).

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

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.

#### **Onderhandelingsbevoegdheid:**

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 verlopen 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.

#### **Toezietsbevoegdheid:**

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

#### **Bemiddelingsbevoegdheid:**

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.

Over het **OCSG** is het decreet summier en bepaalt dat: *“Dit LOC is bevoegd om te onderhandelen over de aangelegenheden waarvoor de scholengemeenschap bevoegd is.”* A contrario zou men kunnen stellen dat de specifieke bevoegdheden van het LOC duidelijk bepaald zijn en deze tot de bevoegdheden van het LOC behoren, indien deze een ruimere schoolgemeenschap betreffen dan kunnen ze op dit hoger niveau besproken worden.

#### **ABOC: onderhandelings- en overlegbevoegdheden**

De onderhandelingsbevoegdheid heeft betrekking op de “belangrijke” of “essentiële” aspecten van het administratief statuut, de bezoldigings- en pensioenregeling, de betrekkingen met de vakorganisaties en de organisatie van de sociale diensten. De overige aspecten horen tot de overlegbevoegdheden.



De Vlaamse Overheid liet ons weten dat de aangelegenheden waarover in het ABOC moet worden onderhandeld, zijn bepaald in art. 2, §1 van de wet van 19 december 1974, samen te lezen met 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.

Bij onderhandeling wordt een protocol afgesloten.

De artikel 2, §1 van de Wet bepaalt dat de ABOC een onderhandelingsbevoegdheid heeft over de grondregelingen ter zake van:

- a) het administratief statuut, met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling;
- b) de bezoldigingsregeling;
- c) de pensioenregeling;
- d) de betrekkingen met de vakorganisaties;
- e) de organisatie van de sociale diensten.

De grondregelingen hebben **geen betrekking op individuele gevallen**, maar beogen enkel regeling met een algemene draagwijdte die tot doel hebben om voor een onbepaald aantal gevallen te gelden. Er moet enkel onderhandeld worden over de grondregelingen en niet over de uitvoering van die grondregelingen. De vraag of een maatregel een grondregeling is of een uitvoering ervan, is echter niet altijd even gemakkelijk te beantwoorden.

Deze 5 puntjes worden verder uitgewerkt in het KB van 29 augustus 1985 zijn de volgende:

Als grondregelingen in verband met het administratief statuut worden beschouwd, de regels tot vaststelling van:

- 1) de voorwaarden waaraan men moet voldoen om als personeelslid te worden aangeworven, tot de stage toegelaten of benoemd, met inbegrip van de deelnemingsvoorwaarden voor de eventueel eraan voorafgaande vergelijkende examens, examens of proeven en de regels volgens welke de examens worden georganiseerd en de examenprogramma's worden vastgesteld;
- 2) de aard en de duur van het dienstverband waarin de personeelsleden staan;
- 3) de rechten en de plichten van de personeelsleden, de onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, evenals de regeling inzake cumulaties met andere ambten, betrekkingen of bezigheden;
- 4) de tuchtregeling;
- 5) de maatregelen van orde;
- 6) de aansprakelijkheid van de personeelsleden;
- 7) de regeling inzake beoordeling, waardebeoordeling of enig ander gelijkwaardig rapport;
- 8) de bepaling, de indeling, de rangschikking en de gelijkwaardigheid van de graden, ambten of functies;
- 9) de regeling inzake overplaatsing, mobiliteit of enig andere vorm van wedertewerkstelling of beziging van de personeelsleden in andere overheidsdiensten dan die waartoe zij behoren, alsook de regeling van toepassing op personeelsleden die met een opdracht worden belast;
- 10) de anciënniteitsstelsels;
- 11) de regeling inzake bevordering, verandering van graad of verhoging in graad, bevordering door overgang naar het hoger niveau en enig ander stelsel van opbouw van de loopbaan, de overgang



- naar andere al dan niet gespecialiseerde functies, de uitoefening van een hoger ambt en voor het onderwijs, de regeling van de selectie;
- 12) de administratieve standen, de omstandigheden waardoor ze worden bepaald en hun gevolgen op de toestand van de personeelsleden, met inbegrip van de regeling inzake vakantie, verlof of ter beschikkingstelling;
  - 13) de regeling van de deeltijdse arbeid;
  - 14) de regeling volgens welke het dienstverband van de personeelsleden kan worden beëindigd of volgens welke dat dienstverband kan worden onderbroken.

Als grondregelingen in verband met **de bezoldigingsregeling** worden beschouwd:

- 1) betreffende de wedden, bezoldigingen, lonen of weddetoelagen van de personeelsleden, de regels tot vaststelling van:
  - a) het recht op wedde, bezoldiging, loon of weddetoelage, met inbegrip van het recht op verhoging in wedde;
  - b) de wedde, bezoldiging, loon of weddetoelage, met inbegrip van de vaststelling van de weddeschalen, en de berekening van het bedrag ervan, met inbegrip van de voor hun vaststelling in aanmerking komende periodes;
  - c) de toekenning van een gewaarborgde wedde, bezoldiging, loon of weddetoelage;
  - d) de bescherming van de wedde, bezoldiging, loon of weddetoelage;
  - e) de modaliteiten van de koppeling van de wedde, bezoldiging, loon of weddetoelage aan het indexcijfer van de consumptieprijzen of aan enige andere standaard;
- 2) betreffende de aan de personeelsleden toegekende toelagen, vergoedingen van alle aard en voordelen in natura, de regels tot vaststelling van:
  - a) de begunstigden;
  - b) hun toekenningsvoorwaarden;
  - c) hun bedrag;
  - d) hun bescherming;
  - e) de modaliteiten van de koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen of aan andere standaard.

Als grondregelingen in verband met **de pensioenregeling** worden beschouwd, de regels tot vaststelling van:

- 1) het toepassingsveld;
- 2) de categorieën rechthebbenden;
- 3) de pensioengerechtigde leeftijd;
- 4) de voorwaarden tot opening van het recht op pensioen;
- 5) de berekeningswijze van het pensioenbedrag, met inbegrip van het in aanmerking te nemen inkomen, de tantièmes en de in aanmerking komende periodes;
- 6) de bescherming van de pensioenen;
- 7) de modaliteiten van de koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen of aan enige andere standaard.
- 8) de regeling inzake arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten.



Als grondregelingen in verband met de betrekkingen met de vakorganisaties worden beschouwd:

- 1) de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en de besluiten tot uitvoering ervan;
- 2) de wet van 1 september 1980 betreffende de toekenning en de uitbetaling van een vakbondspremie aan sommige personeelsleden van de overheidssector en de besluiten tot uitvoering ervan.

Als grondregelingen in verband met de organisatie van de sociale diensten worden beschouwd, de regels tot vaststelling van:

- 1) de werking en de wijze van beheer;
- 2) de vaststelling van de begunstigden;
- 3) het algemeen kader van de opdrachten en activiteiten van de sociale diensten.

De onderhandelingsbevoegdheid van het ABOC is vergelijkbaar aan die van het LOC en omvat dus hoofdzakelijk personeelsgebonden zaken.

De overlegbevoegdheid heeft in principe betrekking op de (overige) beslissingen van een overheid die op een of andere wijze gevolgen hebben voor het personeel. Een onderhandelingsprocedure is zwaarder dan een overlegprocedure. Waardoor het niet volgen van de overlegprocedure kan worden gedekt door het volgen van de onderhandelingsprocedure.

Overlegbevoegdheden van de comités:

- a) Zullen aan het overleg worden onderworpen, de beslissingen tot vaststelling van de personeelsformatie van de betrokken diensten (art. 11, § 1, eerste lid, 1°, van de wet);
- b) Zullen eveneens overlegd worden, de maatregelen met betrekking tot de arbeidsduur en de organisatie van het werk, die eigen zijn aan de betrokken diensten (art. 11, § 1, eerste lid, 2° in fine, van de wet);
- c) Kunnen eveneens aan de overlegcomités onderworpen worden, de voorstellen strekkend tot verbetering van de menselijke betrekkingen of tot opvoering van de productiviteit (art. 11, § 1, vierde lid, van de wet);
- d) De daartoe aangewezen overlegcomités oefenen de bevoegdheden uit die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van werkplaatsen (art. 11, § 2, van de wet).

Verscheidene algemene opmerkingen dienen gemaakt wat de draagwijdte van de aanwijzing van de grondregelingen betreft :

- 1) Uit de tekst zelf van de wet (art. 2, § 1, 1°, en 11, § 1, 2°) valt af te leiden dat eenmaal de onderhandelingsmateries zijn aangewezen door de opgave van de grondregelingen, *a contrario* overleg gepleegd moet worden over alle andere materies met betrekking tot de vijf bovengenoemde rubrieken.
- 2) De wet duidt alleen de wijze en niet de criteria aan die in aanmerking moeten worden genomen voor de aanwijzing van de grondregelingen. Alleen uit de voorbereidende werken van de wet blijkt de wil van de wetgever een onderscheid te maken tussen "belangrijke" of "essentiële" aspecten van het administratief statuut, de bezoldigings- en pensioenregeling, de betrekkingen met de vakorganisaties en de organisatie van de sociale diensten enerzijds die onderworpen zijn aan



onderhandelingen en de minder belangrijke aspecten ervan die aan het overleg worden onderworpen anderzijds :

*"Het streven naar de beperking van de onderhandeling tot het essentiële brengt de verplichting mede te voorzien in een andere procedure bij het betrekken van het personeel bij de vaststelling van de organisatiemaatregelen welke door het administratieve leven genoodzaakt zijn. Dit is de reden van bestaan van het overleg (...)." (Gedr. st., K.v.V., 889 (1970–1971), Nr. 1, blz. 6).*

*"Buiten de onderhandelingsprocedure die de kern van het wetsontwerp uitmaakt, blijft er ook een overlegprocedure voor de minder belangrijke zaken bestaan." (Gedr. st., S., 367 (B.Z. 1974) Nr. 2, blz. 4.)*

Om te bepalen wat essentieel is, werden, bij gebrek aan andere criteria, de verscheidene juridische stelsels geanalyseerd waaraan de personeelsleden zijn onderworpen die onder de toepassing vallen van de wet van 19 december 1974. In functie daarvan werd het voormeld koninklijk besluit opgesteld. Op die manier heeft men een aantal onderdelen van het administratief statuut als essentieel beschouwd, binnen het geheel dat hun stelsel uitmaakt : de tuchtregeling, de regeling inzake beoordeling, de overplaatsing en de mobiliteit, de anciënniteitsstelsels, de regeling inzake bevordering, verlof, vakantie, enz.

Om redenen van opportuniteit, coherentie en vooral van doelmatigheid werden die stelsels – in hun geheel genomen – aangewezen als grondregelingen, zodat een nodeloze versnippering van bijvoorbeeld het administratief statuut, tussen onderhandeling en overleg, zoveel als mogelijk vermeden werd, terwijl er toch – om tegemoet te komen aan het door de wetgever gewilde onderscheid tussen onderhandeling en overleg – deelaspecten van dit statuut (bv. de vorming) voor het overleg werden voorbehouden.

3) Alhoewel de wet van 19 december 1974 voor de aanwijzing van de grondregelingen geen in aanmerking te nemen criteria aanduidt, geeft ze wel aan op welke wijze de grondregelingen kunnen worden aangewezen : ze kunnen, luidens artikel 2, § 1, worden aangewezen met opgaaf :

- hetzij van de daarin behandelde stof;
- hetzij van de daarin opgenomen bepalingen.

Ten gevolge van het ruime toepassingsveld van de door de wet ingestelde regeling is vooral de eerste mogelijkheid gebruikt in het voormeld koninklijk besluit : een opsomming van de bepalingen die de grondregelingen vormen is, in de huidige stand van zaken, moeilijk realiseerbaar gebleken, gezien het groot aantal wettelijke en reglementaire bepalingen die in aanmerking moeten genomen worden.

Deze tweede mogelijkheid werd niettemin weerhouden voor de aanwijzing van de grondregelingen in verband met de betrekkingen met de vakorganisaties, vermits de wetgeving en de reglementering ter zake slechts door een beperkt aantal teksten worden beheerst.

4) De wet van 19 december 1974 heeft enkel de procedures van onderhandeling en overleg willen opleggen voor maatregelen van algemene aard en niet voor beslissingen te nemen naar aanleiding van individuele toepassingsgevallen van die algemene reglementering. Teneinde volledig uitsluitel te geven over de objectieve aard van de aan de comités, in wier oprichting de wet van 19 december 1974 voorziet, voor te leggen maatregelen, heeft men in de inleidende zinsnede van de artikelen van het besluit waarin de grondregelingen worden aangeduid door aanwijzing van materies, gesteld dat het om "regels" gaat en niet om individuele beslissingen.



5) Uit de bewoordingen van de artikelen 2, §§ 1 en 2, en 11, § 1, van de wet van 19 december 1974 kan verder worden afgeleid dat de formele norm (wet, koninklijk besluit, ministerieel besluit, andere verordeningsbepalingen, algemene maatregelen van inwendige orde, algemene richtlijnen) waarin die algemene maatregelen vertaald zijn, van geen belang is om te weten of een aangelegenheid aan de onderhandelings- of overlegprocedure moet worden onderworpen.

Verder is bepaald dat:

*“Het OCSG is bevoegd om te onderhandelen over de aangelegenheden waarvoor de scholengemeenschap bevoegd is voor zover deze aangelegenheden een repercussie kunnen hebben op de arbeidsomstandigheden of de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de onderliggende scholen en/of van de scholengemeenschap zelf.”*

A *contrario* kan met stellen dat de zaken die niet tot het ruimere niveau van de scholengroep behoort, maar dus beperkter is tot het desbetreffende ABOC, besproken moet worden in het ABOC.

#### **BC:**

Voor de bevoegdheden van het BC verwijzen wij naar de omzendbrief [Vakbondsonderhandelingen – en overleg in het GO! Onderwijs](#).

### **8) Kunnen/mogen alle directies van de SG aanwezig zijn op een OCSG?**

Voor het OCSG in het vrij onderwijs bedraagt het minimum aantal leden per geleding 4 leden, onverminderd dit minimum telt elke geleding van elke LOC van de scholen van de scholengemeenschap 1 persoon als lid van het LOC van de scholengemeenschap. 1 persoon per LOC maar als het LOC telkens op het niveau van de scholen is opgericht dan kan effectief per school 1 directeur aanwezig zijn op een OCSG. Bovendien is bepaald dat in onderling akkoord de betrokken geledingen kunnen afwijken van het aantal aanwezigen, zonder de pariteit te verbreken. Dit betekent dus dat men het aantal afwezigen in onderling akkoord kan aanpassen, maar dat er wel evenveel werknemersvertegenwoordigers als leden van het schoolbestuur aanwezig moeten zijn.

### **9) Bestaan er modellen van teksten die we (licht) kunnen aanpassen aan onze eigen situatie?**

Er zijn [modellen](#) voor het huishoudelijk reglement van het LOC en OCSG. Deze teksten kan men zelf aanpassen op voorwaarde dat het reglement alle vereiste bepalingen bevat.

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;

Marie-Jeanne Baelmans 03 663 24 99 - 0497 94 35 96 – [info@vlvo.be](mailto:info@vlvo.be)

Ella Sels 0473 33 26 06 – [ella@vlvo.be](mailto:ella@vlvo.be)

[www.vlvo.be](http://www.vlvo.be)

secretariaat: 0474 30 40 78 – [lieve@vlvo.be](mailto:lieve@vlvo.be)

publiciteit: [dimitry@vlvo.be](mailto:dimitry@vlvo.be)





- 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 schoolraad inzonderheid de wijze van communicatie wat betreft de wederzijdse agenda's;
- 10) de onverenigbaarheden;
- 11) de wijze waarop en de gevallen waarin de geledingen technische adviseurs kunnen laten deelnemen aan de vergaderingen.

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.

#### **BC:**

Het BC dient een werkingsreglement (reglement van inwendige orde) te hebben.

Een model hebben wij niet gevonden. Aan 'GO!' kan gevraagd worden of zij dergelijke documenten eventueel ter beschikking hebben.

### **10) Wat kan je doen als directie als je weet dat vakbonden in je school vergaderingen doen met hun leden en dit zonder dat je op de hoogte bent?**

Voor de leden van het LOC is bepaald dat de personeelsvertegenwoordigers de nodige faciliteiten krijgen om hun taak uit te oefenen. Deze faciliteiten worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement. Dit is ook zo voor de vakbondsvertegenwoordigers in de privésector. Zij moeten de nodige tijd en ruimte kunnen krijgen om bv. vergaderingen voor te bereiden. Aangezien in het onderwijs niet noodzakelijk enkel personeelsleden zetelen in de overlegcomités maar ook vakbondsleden, is het niet ongebruikelijk dat zij vergaderen. Zij mogen trouwens het personeel informeren over syndicale aangelegenheden. Op het eerste zicht lijkt er dus geen echte inbreuk te zijn.

### **11) Schoolbesturen laten het soms afweten voor de overlegcomités. Het klopt toch dat de directeurs kunnen zetelen als afgevaardigde van het schoolbestuur?**

Voor het LOC is bepaald dat de vertegenwoordigers van het schoolbestuur worden gekozen uit personen die de inrichtende macht kunnen verbinden. De directeur van een school voor kleuter-, lager of basisonderwijs is een permanente adviseur van het LOC. In andere scholen kan de directeur worden aangeduid als vertegenwoordiger van het schoolbestuur, zo niet is hij permanent adviseur van het LOC.

Er is dus een verschil tussen het basisonderwijs en secundair onderwijs. Hierover werd vorig jaar de volgende Parlementaire Vraag gesteld aan minister Weyts: *“Voor het secundair onderwijs kan een directeur zetelen als vertegenwoordiger van de werkgever. Die directeur kan vervolgens vanuit dit LOC*





*afgevaardigd worden naar het OCSG. Dit geldt dus niet voor een directeur van het basisonderwijs. Wat is de reactie van de minister op deze anomalie?" De minister antwoordde onder meer: "dat de directeur in het basisonderwijs permanente adviseur is van het LOC, terwijl in de andere niveaus de directeur kan aangeduid worden als vertegenwoordiger van de inrichtende macht en zo niet ook in die niveaus permanente adviseur is. Er is binnen de onderwijswereld een andere kijk op de rol van de directeurs in het basisonderwijs dan in de andere niveaus."*

Voor het ABOC is bepaald dat voor de materies die tot de bevoegdheid van de schooldirecteur behoren, wordt telkens een basiscomité voor de school opgericht. De schooldirecteur zit ze voor.

**12) Vaak zijn de schoolbesturen niet aanwezig (ze haken op het laatste moment af of komen niet opdagen). Vanuit de vakbonden werd al meermaals benadrukt dat ze eigenlijk alleen willen vergaderen met de afgevaardigden van het schepencollege. De directies mogen erbij zijn als adviseur. Maar meestal weten onze schoolbesturen inhoudelijk niet hoe ze met de materie van onderwijs moeten omgaan. Dus alleen vergaderen wordt moeilijk. Tevens zijn de schepenen wel aangeduid als afgevaardigden maar ze hebben eigenlijk geen mandaat binnen het college. Er kan dus nooit overgegaan worden tot zware of moeilijke beslissingen omdat men nooit weet hoe het college erop zal reageren. In welke mate zijn de afspraken op een vakbondsoverleg bindend? Stel dat men daar tot een overeenkomst komt en het college beslist er dan toch anders over of gaat er uiteindelijk niet mee akkoord?**

De onderhandelingen en het overleg zijn substantiële vormvereisten : indien zij niet worden nageleefd, zijn de in deze omstandigheden genomen maatregelen voor vernietiging vatbaar. Deze moeten worden nageleefd en het college kan niet beslissen om zomaar af te wijken van de procedures i.v.m. de onderhandelingen en overleg.

De conclusies van de onderhandelingen (artikelen 30 en 31 KB 28 september 1984):

De conclusies van iedere onderhandeling worden vermeld in een protocol waarin ofwel het eenparig akkoord van de afvaardiging van de overheid en van de afgevaardigden van de vakorganisaties ofwel hun respectieve standpunten worden opgetekend.

De conclusies van de onderhandeling hebben uit zichzelf geen rechtskracht. Zij hebben slechts een politiek karakter. De consolidatie van een onderhandelingsregeling in de overheidssector, zelfs de verruiming ervan, doet inderdaad geen afbreuk aan de werking van het in voege zijnde politiek administratief stelsel.

Meer bepaald moet erop worden gewezen dat het tussen de overheid en de vakorganisaties gesloten akkoord uit zichzelf de rechtsverhoudingen niet wijzigt en dat het, in rechte, de overheid zelfs niet bindt. Zo is de door de overheid aangegane verbintenis om de met het akkoord strokende maatregelen uit te

## Vereniging Leidinggevenden Vlaams Onderwijs vzw

Maatschappelijke zetel: Boomgaardstraat 175 2070 Burcht

Ondernemingsnummer BE0506937440

IBAN BE53 0689 0139 4553

RPR Ondernemingsrechtbank Antwerpen



vaardigen, of bijvoorbeeld het Parlement te vragen zulks te doen, een zuiver politieke verbintenis. Leidt de onderhandelingsprocedure niet tot een akkoord, dan blijft de overheid, in rechte, bevoegd om beslissingen te nemen waarvoor de representatieve vakorganisaties niet te vinden waren.

De bijzondere aandacht wordt nog gevestigd op artikel 31, § 2, luidens hetwelk een afschrift van het protocol wordt overgemaakt aan :

- de door de voorzitter aangewezen administratieve diensten, ten einde tot de uitvoering van het protocol te kunnen komen;
- sommige andere uitdrukkelijk vermelde diensten.

Laatstbedoelde diensten zijn deze die hetzij ingeschakeld zijn in de administratieve en budgettaire controle, hetzij tussenkomen als voogdij overheid over de besturen waarvoor het protocol is afgesloten. Op die manier wordt het voor de toezienende overheden mogelijk een beter toezicht uit te oefenen over de overeenstemming tussen de inhoud van de tot stand gekomen protocollen en de door de overheidsdiensten voorgestelde maatregelen ter uitvoering ervan.

Uit de voorbereidende werkzaamheden van deze wet blijkt bovendien dat de onderhandelingsprocedure bestaat in een grondige discussie tussen de afvaardiging van de overheid en de afvaardigingen van de representatieve vakorganisaties omtrent elk voorstel komende hetzij van de overheid, hetzij van de vakbonden. Deze afvaardigingen moeten proberen om een gezamenlijk standpunt te bereiken over de voorgestelde punten. Indien deze onderhandelingen leiden tot een eenparig akkoord, is het protocol dat dit akkoord vaststelt te beschouwen als een politieke verbintenis : de overheid is er bijgevolg politiek toe gehouden de maatregelen uit te vaardigen waartoe ze zich verbonden heeft. Indien geen overeenkomst wordt bereikt, blijft de overheid bij machte om de voorziene maatregelen te treffen.

De onderhandeling is overigens een substantiële vormvereiste in de zin van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.



**13) Ik dacht altijd als de vakbonden niet reageren of niet komen opdagen op een vergadering dat er dan eenzijdige beslissingen kunnen genomen worden. M.a.w. als we een overeenkomst willen sluiten en de drie vakbondsafgevaardigden zeggen dat ze niet aanwezig zullen zijn en sturen geen opmerkingen door, dat ze dan eigenlijk hun akkoord geven voor het opgestuurde protocol. Ik hou dan de mails waarin ze zich excuseren bij en voeg die toe aan de protocollen als bewijs. Maar klopt dit wel?**

### LOC

Over de beslissing in het kader van onderhandelingen zou in eerste instantie moeten worden nagekeken wat het huishoudelijk reglement bepaalt. Wat het protocol betreft over de conclusies van de onderhandelingen moet het eenparig akkoord van beide partijen of hun standpunten worden opgetekend. Een eenparig akkoord impliciet afleiden uit het feit dat men nalaat om aanwezig te zijn is wel een zeer ruime interpretatie. Indien de vakbondsafgevaardigden instemmen met deze werkwijze, zal er vermoedelijk geen probleem zijn maar het is wel voor betwisting vatbaar.

### OCSG (ABOC)

De conclusies van iedere onderhandeling worden vermeld in een protocol waarin worden opgetekend:

- 1) ofwel het eenparig akkoord van al de afvaardigingen;
- 2) ofwel het akkoord tussen de afvaardiging van de schoolbesturen en de afvaardiging van één of meer representatieve vakorganisaties, alsook het standpunt van de afvaardiging van een of meer representatieve vakorganisaties;
- 3) ofwel het respectieve standpunt van de afvaardiging van de schoolbesturen en dat van de afvaardigingen van de verschillende representatieve vakorganisaties.

Ingeval van eenparig akkoord of ingeval van akkoord tussen de afvaardiging van de schoolbesturen en de afvaardiging van één of meer representatieve vakorganisaties kunnen, noch op het niveau van de individuele schoolbesturen, noch op het niveau van de individuele scholen beslissingen genomen worden die afwijken van het protocol.

Een bindende regeling voor de schoolbesturen/scholen vereist dus een akkoord van minstens 1 representatieve vakorganisatie. Hun akkoord afleiden uit het gebrek aan opmerking is ook hier betwistbaar.