

Vlaamse Regering



**Ministeriële uitspraak in de beroepsprocedure met toepassing van artikel 29bis,
§5, van de Vlaamse Wooncode betreffende de beslissing van de sociale
huisvestingsmaatschappij met betrekking tot de
loonsverhoging van de directeur**

Uitspraak nr. WB 609-01-74-01

DE VLAAMSE MINISTER VAN ENERGIE, WONEN, STEDEN EN SOCIALE
ECONOMIE,

In zake: de sociale huisvestingsmaatschappij
met zetel gevestigd
te
met ondernemingsnummer BE
hierna de sociale huisvestingsmaatschappij genaamd.

I. Voorwerp van het beroep

Op 4 oktober 2012 neemt de raad van bestuur van de sociale huisvestingsmaatschappij de beslissing om de directeur een loonsverhoging toe te kennen met ingang van 1 november 2012 naar de overeenstemmende salarisschaal A232 met een herziening van de geldelijke anciënniteit naar 11 jaar. Tegelijk beslist de raad van bestuur tot een verhoging naar de salarisschaal A213 met behoud van de verworven geldelijke anciënniteit, in het geval van een wettelijk bezwaar tegen de verhoging naar de salarisschaal A232.

Op 11 oktober 2012 vernietigt de toezichthouder
de beslissing van de raad van bestuur van 4 oktober 2012.

Het beroep ingesteld op 9 november 2012 strekt tot hervorming van bovenvermelde vernietigingsbeslissing van de toezichthouder.

II. Ontvankelijkheid van het beroep

De vernietigingsbeslissing van de toezichthouder dateert van 11 oktober 2012 en werd op dezelfde dag ontvangen door de sociale huisvestingsmaatschappij.

Op grond van artikel 29bis, §5, van de Vlaamse Wooncode, gewijzigd bij het decreet van 29 april 2011 houdende wijzigingen van diverse decreten met betrekking tot wonen, moet de sociale huisvestingsmaatschappij binnen de dertig dagen na de vernietiging beroep aantekenen. De laatste nuttige dag is 11 november 2012. Het beroep dateert van 9 november 2012, waardoor het tijdig is ingesteld.

Artikel 8 van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 december 2011 houdende de organisatie van het toezicht, vermeld in artikel 29bis van de Vlaamse Wooncode, dat in werking trad op 12 februari 2012, bepaalt dat het beroep, op straffe van onontvankelijkheid, moet gericht worden aan de minister op het adres van de afdeling Woonbeleid.

Artikel 2, §7, van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2009 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse Regering, laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 2011, verleent mevrouw Freya Van den Bossche de bevoegdheid voor het beleidsveld woonbeleid.

Het beroep is op het juiste adres en aan de bevoegde minister gericht.

III. Feiten

De toezichthouder vernietigt de beslissing van de raad van bestuur van de sociale huisvestingsmaatschappij van 4 oktober 2012 om de bruto bezoldiging van de directeur met ingang van 1 november 2012 vast te stellen in overeenstemming met salarisschaal A232 met een voorlopige herziening van de geldelijke anciënniteit van 11 jaar vanaf 1 februari 2012 of in het geval er een eventuele onwettigheid zou worden ingeroepen tegen de verhoging naar de salarisschaal A232, om een loonsverhoging met ingang van dezelfde datum vast te stellen in de overeenstemmende salarisschaal A213 met behoud van de geldelijke anciënniteit.

IV. Onderzoek van de middelen.

Standpunt van de toezichthouder.

De toezichthouder ontving de notulen van de raad van bestuur op 5 oktober 2012 waaruit blijkt dat:

- de bruto bezoldiging van de directeur met ingang van 1 november 2012 wordt vastgesteld in overeenstemming met salarisschaal A232 die van kracht is voor het personeel van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met een voorlopige herziening van de geldelijke anciënniteit naar 11 jaar op 1 februari 2012;
- bij eventuele wettelijke bezwaren tegen de salarisverhoging naar de schaal A232 wordt de bruto bezoldiging van de directeur met ingang van 1 november 2012

vastgesteld in overeenstemming met salarisschaal A213 die van kracht is voor het personeel van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met behoud van de verworven geldelijke anciënniteit.

Beide beslissingen werden aangevuld met de onverminderde toepassing van de daaraan gecorreleerde groepsverzekeringsspolis 0799 bij waarvan de premie integraal ten laste worden genomen door de maatschappij.

Artikel 10 van het ministerieel besluit van 22 oktober 2008 tot bepaling van nadere regels met betrekking tot de interne beheersaspecten en de onroerende transacties van de sociale huisvestingsmaatschappijen, hierna het MB Beheersaspecten genoemd, bepaalt dat elke beslissing van de raad van bestuur inzake verloning omstandig moet gemotiveerd worden waarbij minstens rekening moet worden gehouden met:

- de doelstellingen die aan de directeur worden opgelegd;
- de zwaarte en de grootte van de opdracht van de directeur;
- de financieel-economische toestand en draagkracht van de sociale huisvestingsmaatschappij.

Met betrekking tot de financiële aspecten wordt in de notulen verwezen naar het gezonde en efficiënte financieel-economische beheer van de vennootschap, in casu de productiviteit, de financieel-economische draagkracht en performantie en de positieve financieel-economische en boekhoudkundige resultaten van de voorbije jaren.

Uit de notulen kan wel niet afgeleid worden dat de bestuurders zich terdege bewust zijn van de exacte en concrete implicaties van de beoogde loonsverhoging naar salarisschaal A232 met een geldelijke anciënniteit van 11 jaar. De loonsverhoging wordt geraamd op 8.278,72 euro bruto geïndexeerd op jaarbasis (huidige bruto geïndexeerde jaarbezoldiging: 78.103,86 euro met maximale geldelijke anciënniteit van 24 jaar en de nieuwe bruto geïndexeerde jaarbezoldiging: 86.382,58 euro).

Door de geldelijke anciënniteit terug te schroeven naar 11 jaar creëert de maatschappij terug groei ruimte maar ook een aanzienlijke loonsstijging op korte termijn. Concreet betekent dit dat de directeur op 1 februari 2013 aanspraak maakt op een nieuwe verhoging naar een bruto geïndexeerde jaarbezoldiging: 89.615,23 euro. En dat allemaal op een tijdsverloop van drie maanden.

Uit de raadsbeslissing blijkt ook niet dat is rekening gehouden met de impact van de beoogde loonsverhoging voor het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de premiehoogte van de groepsverzekering.

Bij de motivering van hun beslissing verwijst de raad van bestuur naar de verdere structurering en rationalisering van de interne diensten op administratief, juridische, actuariael, boekhoudkundig en financieel vlak. De toezichthouder merkt daarbij op dat de maatschappij op het vlak van de interne controle nog ruimte voor verbetering heeft. Een behoorlijk werkende interne controle veronderstelt dat de voornaamste processen formeel beschreven zijn en in de procedures is aangegeven hoe, door wie en tijdens welk onderdeel van het proces controles worden uitgevoerd. De sociale huisvestingsmaatschappij heeft echter nog geen huishoudelijk reglement opgesteld, er ontbreken ook een klachtenprocedure, een car-policy, een deontologische code voor

bestuurders en personeelsleden, een bestelprocedure en een procedure voor de vergoedingen en bezoldigingen.

Tot slot vermeldt de toezichthouder in zijn vernietigingsbeslissing dat in de motivering niet of onvoldoende is ingegaan op de kerntaken van de directeur. In de motivering werden het beleidsvoorbereidende werk en de uitvoering van de genomen beleidsbeslissingen, het algemeen personeelsbeleid en het coachen en aansturen van de directe medewerkers en het leiden van de administratie niet geëvalueerd.

Om die redenen volgde de vernietigingsbeslissing in overeenstemming met artikel 29bis, §3, tweede lid, van de Vlaamse Wooncode voor wat loonsverhoging met ingang van 1 november 2012 van de directeur naar de salarisschaal A232 met 11 jaar geldelijke anciënniteit betreft.

Standpunt van de sociale huisvestingsmaatschappij.

De sociale huisvestingsmaatschappij betwist het feit dat de motivering van de beslissing van de raad van bestuur van 4 oktober strijdig is met de motiveringsverplichting vermeld in artikel 10 van het MB Beheersaspecten.

Om die reden wordt de motivering voor de loonsverhoging vermeld in de notulen van de beslissing van de raad van bestuur van 4 oktober 2012 uitdrukkelijk en onverkort herbevestigd.

De huisvestingsmaatschappij benadrukt dat de raad van bestuur zich terdege bewust is van de exacte en concrete implicaties van de beoogde loonsverhoging voor de directeur naar de salarisschaal A232 met een geldelijke anciënniteit van 11 jaar alsook van de daaruit voortvloeiende groeimarges, m.i.v. de impact op het vakantiegeld, de eindejaarstoelagen en de premies voor de groepsverzekering.

De herleiding van de geldelijke anciënniteit naar 11 jaar binnen de salarisschaal A232 wordt gemotiveerd als volgt:

- de directeur heeft in zijn huidige salarisschaal de maximale geldelijke anciënniteit bereikt en met een te verwachten verdere loopbaan van 17 jaar is er geen enkele tussentijdse groeimarge meer;
- er werd eerder al een gelijkaardige werkwijze toegepast voor een administratieve medewerker die ook de maximale geldelijke anciënniteit had bereikt;
- met de herleiding van de anciënniteit naar 11 jaar wordt een wettelijke aanspraak op basis van voornoemd MB Beheersaspecten bijkomend gecompenseerd omdat de directeur al veel eerder aanspraak maakte op een schaalverhoging.

Met betrekking tot de bemerkingen van de toezichthouder over de interne controle bevestigt de sociale huisvestingsmaatschappij dat de interne controlemechanismen "logischerwijze en volgens de principes van het goed beheer van de vennootschap zijn uitgebouwd met absolute prioriteit" voor "de meest risicovolle materies binnen de werking van de onderneming, met name de procedures voor inkomende facturen en betalingen, debiteurenbeheer, kas en liquiditeitenbeheer, loonadministratie- en andere

vergoedingen, beveiliging van activa en passiva, enz...". De voormelde interne controlemechanismen wegen met betrekking tot de beoogde loonsverhoging zwaarder door dan de door de toezichthouder aangehaalde vermeende ontbrekende elementen van de interne controle.

Verder merkt de sociale huisvestingsmaatschappij op dat de toezichthouder de definitie van het begrip "behoorlijk werkend systeem van interne controle" op een eenzijdige en volstrekt arbitraire manier uitbreiden met diverse minder essentiële procedures die geen enkele wettelijk basis hebben, als loutere aanbevelingen dienen beschouwd te worden en onterecht worden aangewend voor de vernietiging van kwestieuze beslissing.

Door zich bij het argumenteren van de vernietigingsbeslissing te baseren op "ontbrekende zaken" die niet waren opgenomen in de lijst van dringend over te maken ontbrekende documenten" leidt de sociale huisvestingsmaatschappij een zeker willekeur af bij de diensten van de toezichthouder die een groter gewicht geven aan bepaalde ontbrekende zaken ook al maakten deze geen deel uit van de opgevraagde documenten.

De raad van bestuur heeft bij zijn uitvoerige motivatie van de beslissing van 4 oktober 2012 voldoende rekening gehouden met de doelstellingen die aan de directeur worden opgelegd alsook met de zwaarte van diens opdracht zoals vereist in overeenstemming met de bepalingen van artikel 10 van het MB Beheersaspecten zodat er ook geen enkele twijfel moet bestaan over de positieve evaluatie door de raad van bestuur over de wijze waarop de directeur zich van zijn kerntaken heeft gekweten zelfs indien die kerntaken niet 'expressis verbis' als kerntaken zijn vermeld in de beslissing van 4 oktober 2012.

Met de eisen tot expliciete evaluatie van het beleidsvoorbereidende werk en de uitvoering van de genomen beleidsbeslissingen, het algemeen personeelsbeleid en het coachen en aansturen van de directe medewerkers en het leiden van de administratie voegt de toezichthouder eenzijdig, volkomen arbitraire en willekeurige voorwaarden toe aan het voornoemde artikel 10 van het MB Beheersaspecten.

De sociale huisvestingsmaatschappij herleidt de motieven van de toezichthouder vanuit wettelijk en statutair perspectief tot het ontbreken van een huishoudelijk argument en een klachtenprocedure die op dit ogenblik in voorbereiding zijn en op korte termijn zullen worden afgerond.

In de vernietigingsbeslissing van de loonsverhoging door de toezichthouder met het oog op de beoogde verhoging aan de salarisschaal A232 met 11 jaar geldelijke anciënniteit wordt niet gemotiveerd in welke mate die beslissing onverantwoord is, onvereenigbaar of strijdig met de geldende reglementeringen. Er wordt niet aangetoond in welke mate die beslissing strijdig is met het behoorlijk bestuur.

Het gezonde en efficiënt financieel-economische beheer van de vennootschap zorgen ervoor dat de maatschappij productief is, en de nodige draagkracht en performantie heeft om de beoogde loonsverhoging met alle gevolgen te kunnen dekken. De

boekhoudkundige resultaten en de cijfers uit de overgemaakte jaarrekeningen en jaarverslagen onderbouwen dit.

De sociale huisvestingsmaatschappij stelt daarom vast dat noch de inhoud van artikel 8 van het voornoemd MB Beheersaspecten is miskend noch dat de beslissing strijdig zou zijn met artikel 10 van dezelfde regeling.

Om al die redenen wordt beslist om in beroep te gaan tegen de voornoemde vernietigingsbeslissing van 11 oktober 2012.

Beoordeling

De beslissing tot loonsverhoging is niet strijdig met het MB Beheersaspecten.

De beoogde loonsverhoging beantwoordt aan de in artikel 8 van het ministerieel besluit vermelde vereiste barema's, m.n. salarisschalen vermeld in artikel VII.12 van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid en overschrijdt het vastgelegde maximum niet.

De beoogde loonsverhoging wordt door de raad van bestuur, mede na de vernietigingsbeslissing, grondig gemotiveerd, waardoor ook aan de motiveringsplicht van artikel 10 van het MB Beheersaspecten wordt voldaan.

De sociale huisvestingsmaatschappij heeft daarbij rekening gehouden met de doelstellingen die aan de directeur worden opgelegd, de zwaarte van diens opdracht, de grootte en de financieel-economische toestand en draagkracht van de sociale huisvestingsmaatschappij.

De sociale huisvestingsmaatschappij bevestigt de gezonde en efficiënte financieel-economische toestand van de vennootschap aan de hand van de boekhoudkundige resultaten en de cijfers uit de recente jaarrekeningen en jaarverslagen. De betrokken maatschappij is productief en heeft de nodige draagkracht en performantie om de beoogde loonsverhoging met alle gevolgen te kunnen dekken.

De regeling om een geleidelijke loonsverhoging mogelijk te maken is een systeem dat de sociale huisvestingsmaatschappij de nodige flexibiliteit verleent. Die flexibiliteit moet het ook mogelijk maken om een passende salarisschaal te vinden die de nodige groeimarge biedt voor de verdere loopbaan.

De beoogde verhoging van de salarisschaal A212 met 24 jaar geldelijke anciënniteit naar de salarisschaal A232 met 11 jaar geldelijk anciënniteit levert een stijging van de verloning met 10,6% op per 1 februari 2012.

V. Beslissing.

Het beroep van 9 november 2012, ingesteld door de sociale huisvestingsmaatschappij betreffende de loonsverhoging van de directeur, wordt ingewilligd.

Brussel, 14 DEC. 2012

De Vlaamse minister van Energie, Wonen, Steden en Sociale Economie,



Freya VAN DEN BOSSCHE