

TOELICHTING

Betreft : Besluit van de Vlaamse regering van 24 november 1993 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel

Opdat omtrent de interpretatie van de tekst van het hiernavolgend besluit geen twijfel zou ontstaan, worden, naast een algemene inleiding en commentaar, de diverse titels, hoofdstukken en - waar nodig - de artikelen van een toelichting voorzien.

Algemene commentaar

1. De rechtstoestand van het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap wordt geregeld bij een besluit van de Vlaamse regering en niet bij een decreet, in overeenstemming met de grondwettelijke traditie terzake die deze aangelegenheid als een van de natuurlijke bevoegdheden van de uitvoerende macht beschouwt.

Overeenkomstig artikel 66, tweede lid, van de Grondwet is het immers "de Koning (lees : de Vlaamse regering) die de ambtenaren benoemt bij het algemeen bestuur en bij de buitenlandse betrekkingen, behoudens de bij de wet voorziene uitzonderingen".

De voorliggende tekst streeft ernaar om het administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap exhaustief te regelen d.w.z. met inbegrip van wat federaal normaliter uitvoeringsbesluiten zijn.

Het statuut dient overeenkomstig artikel 87 § 4 van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen (BWHI) rekening te houden met het koninklijk besluit van 26 september 1994 (BS 1 oktober 1994) tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren, die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie; alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen (hierna te noemen het APKB).

*
* * *

In het raam van het "rekening houden met" het APKB wordt de aandacht gevestigd op het advies van de Raad van State, opmerking 2.1., die de ganse problematiek van de al dan niet rechtstreekse uitwerking van het APKB omvat.⁽¹⁾

De conclusie van de Raad van State luidt dat de Vlaamse regering bevoegd is om het statuut vast te stellen en dat in afwachting van dergelijk statuut het nationale statuut zoals het impliciet gewijzigd is door de algemene beginselen, van toepassing is.

Deze opmerking betreft hoe dan ook slechts een probleem van de tussenfase en stelt zich niet meer eens dit statuut goedgekeurd is door de Vlaamse regering.

Niettemin wordt toch, voor al wat dienstig is, hierna de argumentatie van de Vlaamse regering weergegeven, zoals gebruikt n.a.v. het delegatiebesluit aan de secretarissen-generaal, om deze opmerking te weerleggen.

Algemeen :

De Raad van State gebruikt onzekere terminologie ("blijkbaar", "wellicht", ...) en de argumentatie is dezelfde als deze uitgebracht n.a.v. het delegatiebesluit aan de secretarissen-generaal (advies L 21.872/8) BVR 9/6/93.

Specifiek : dezelfde argumentatie waarom de Vlaamse regering de Raad van State niet volgde bij het delegatiebesluit kan gehandhaafd blijven, meer bepaald :

1. Zoals men in het verslag aan de Koning bij het APKB kan lezen, "(werden) in overeenstemming met het advies van de Raad van State, alle bepalingen van het (ontwerp)-besluit in werking gesteld op de datum van publicatie van het besluit ten einde de door artikel 87 §4 van de bijzondere wet toegekende autonomie daadwerkelijk te maken.

De woorden "onverminderd artikel 72" moeten dan ook als volgt worden geïnterpreteerd : hoewel het APKB wel in werking treedt op de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad, blijven de statutaire bepalingen die van kracht zijn op die datum gelden m.a.w. wordt er geen toepassing gemaakt op die datum van de algemene principes vastgesteld bij het APKB.

Hierdoor heeft de Koning op 2 manieren de autonomie van de Gemeenschappen en de Gewesten gerespecteerd:

¹ advies van de Raad van State uitgebracht over het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen (BS 24 december 1991), dat door de Raad van State, afdeling Administratie, werd vernietigd (arrest nr. 47.689 van 31 mei 1994 inzake Patrick Leclercq) en dat vervangen werd door het koninklijk besluit van 26 september 1994.

- 1° het artikel 87, §3 van de voornoemde bijzondere wet treedt in werking en dus wordt ook het principe van de autonomie van de Gemeenschappen en de Gewesten inzake het administratief en geldelijk statuut daadwerkelijk op de datum van bekendmaking van het APKB in het Belgisch Staatsblad;
 - 2° het vaststellen van de bijzondere regelen voor de uitvoering van de algemene principes komt toe aan de bevoegde regering. Daarom en in afwachting daarvan, blijven de statutaire bepalingen die van kracht zijn op de datum van bekendmaking van het APKB gelden.
2. In het verslag aan de Koning bij het APKB leest men dat was afgesproken dat de op datum van bekendmaking van het APKB van kracht zijnde bepalingen van toepassing zouden blijven om elk juridisch vacuüm te vermijden.
- Sommige bepalingen van het APKB behoeven bijzondere maatregelen vanwege de respectieve regeringen vooraleer zij kunnen worden toegepast. Naar deze bijzondere maatregelen wordt in die bepalingen soms uitdrukkelijk verwezen; zo onder meer in artikel 25 van het APKB dat een aantal algemene principes met betrekking tot de evaluatie poneert.
- Een van rechtswege toepassing van de algemene principes, zoals deze in het APKB werden geformuleerd is niet alleen niet mogelijk, maar zal ook leiden tot een juridisch vacuüm. Daarom ook kan het advies van de Raad van State niet worden gevolgd.
3. Ofschoon een dergelijke "uitgestelde toepassing" van de algemene principes niet strookt met de wil van de BWHI is de "uitgestelde toepassing" een noodzakelijk gevolg van een andere miskennis door de Koning van het voornoemd artikel 87, §4, meer bepaald : de Koning heeft zich niet beperkt tot het louter aanwijzen van reeds bestaande algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van het rijkspersoneel. En dit, tegen het advies van de Raad van State bij het ontwerp van APKB in, waarin staat dat "gelet op de formulering van het artikel 87, §4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen het noodzakelijk (is) dat die algemene principes die toepasselijk zijn op het rijkspersoneel bestaan en op dat personeel toepasselijk zijn voordat ze eveneens van toepassing worden verklaard op het personeel van de Gemeenschappen en de Gewesten."

*
* *

De autonomie van de Vlaamse regering moet in het licht van het APKB gerelativeerd worden o.a. omwille van de nationale motieven zoals draaglast van de pensioenen, bevordering van de mobiliteit tussen de

overheden en de wens een centrale visie op het openbaar ambt te behouden.

Zonder de toelichting bij het APKB in extenso te willen herhalen, wordt opgemerkt dat dit KB en derhalve ook het voorliggend statuut gebaseerd is op drie grote krachtlijnen :

- de beperking van de willekeur van het gezag door objectieve werving en loopbaan, evenwicht tussen rechten en plichten, waarborgen in tuchtzaken, ...;
- het bewaren van het nationaal karakter van de pensioenen door vastleggen van niveaus, aantal rangen, minimum salarisschalen en maximum bedragen, ...;
- het vastleggen van de minimale rechten inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid.

Uiteraard voegt de Vlaamse regering hieraan eigen belangrijke accenten toe zoals uiteengezet in de nota die de principiële goedkeuring van de krachtlijnen begeleidt (Doc.0275bis) en waaraan hierna, bij wijze van vermelding, herinnerd wordt.

Algemene principes.

- de responsabilisering van de ambtenaar;
- de deregulering of herregulering van teksten en procedures;
- de naleving van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur wanneer de ambtenaar vrijheid krijgt om te beslissen;
- de maximale aanwending van de personeelsbeheers-technieken ter ondersteuning van het statuut.

Principes van het administratief statuut.

- de contingentering en harmonisering van de verlofstelsels;
- de evaluatie van het functioneren in de huidige functie;
- de koppeling tussen evaluatie en loopbaan door o.a. de functionele salarisschalen;
- de cumulatie van activiteiten in overheids- en privé-zaken;

- de reglementering voor een soepel personeelsverloop binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in beperkte mate binnen de diensten van de Vlaamse regering;
- de herplaatsing van personeel dat zijn aanwijzing voor een betrekking op de formatie verloren heeft of om medische redenen in een andere functie moet tewerkgesteld worden;
- de aanwerving van personen met een handicap;
- de vereenvoudiging van de personeelsformatie;
- de versoepeling van het personeelsreglement;
- het (organisatorisch) mandaat;
- de uitoefening van het hoger ambt.

Principes van het geldelijk statuut.

- de functionele salarisschalen;
- de afschaffing van de leeftijdsklassen;
- een andere regeling voor de weddegroepen A en B;
- de versoepeling van de aanrekening van diensten voor de periodieke salarisverhogingen;
- de harmonisering van het geldelijk voordeel voor geslaagden voor een examen die niet onmiddellijk kunnen benoemd worden;
- de wijziging van de nadere regelen inzake de betaling van het salaris;
- de fasering van de technische werkzaamheden voor de vaststelling van de salarisschalen.

2. De persoonlijke aansprakelijkheid van de ambtenaar.

In tegenstelling met wat bepaald is in de artikelen 96 en 97 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende vaststelling van het statuut van het rijkspersoneel die de persoonlijke aansprakelijkheid van de ambtenaar betreffen, wordt in het voorliggend statuut dergelijke regeling niet meer opgenomen.

Immers wordt op heden de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de ambtenaar t.a.v. derden beheerst door de artikelen 1382 t/m 1384 van het Burgerlijk Wetboek.

De aansprakelijkheid van de contractuele ambtenaar wordt geregeld door artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Er is dan ook een wet nodig om een eventuele speciale aansprakelijkheidsregeling in afwijking van de gemeenrechtelijke, tussen de ambtenaar en de overheid tot stand te brengen. De uitvoerende macht kan niet afwijken van de regels van gemeenrecht inzake aansprakelijkheid van de ambtenaar t.o.v. de overheid. De Vlaamse regering is derhalve hiervoor noch formeel noch materieel bevoegd; de gemeenschappen en de gewesten hebben geen bevoegdheid inzake burgerrechtelijke materies.

Dit wil niet zeggen dat er geen nood is aan een wijzigende of aanvullende wettelijke regeling voor de ambtenaar, meer bepaald met als doel de bestaande rechtspraktijk die de civielrechtelijke aansprakelijkheidsprincipes mildert, te regulariseren; dit analoog aan het vermelde artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet dat het contractuele personeelslid voor een lichte fout tengevolge van een opdracht van zijn werkgever niet aansprakelijk stelt.

Ook voor bepaalde andere categorieën ambtenaren is reeds bij wet een ontheffing van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid bij lichte fout geregeld :

- de wet van 3 november 1967 betreffende het loodsen van zeevaartuigen, zoals gewijzigd door de wet van 30 augustus 1988 (BS 5/1/1968 en 17/9/1988) : de loodsen zijn enkel aansprakelijk bij opzettelijke en grove fout. In het laatste geval is hun aansprakelijkheid beperkt tot 500.000 frank.

De ordonnateurs en rekenplichtigen in het ministerie vallen onder dezelfde regeling als de ordonnateurs en rekenplichtigen in de nationale ministeries, met name de artikelen 59 tot 74 van de gecoördineerde wetten van 17 juli 1991 op de rijkscomptabiliteit en artikel 6 e.v. van de wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof (Nederlandse tekst ingevoerd bij wet van 27 april 1978).

De aansprakelijkheid van de ambtenaren-ingenieurs is niet afzonderlijk geregeld. Ook hier geldt artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek.

Gelet op wat voorafgaat zou derhalve de eventuele opname in dit statuut van de aansprakelijkheidsregeling dienen beperkt te worden tot een verwijzing naar de geldende wettelijke regelingen volgens het gemeenrecht, eventueel aangevuld met de bepaling dat buiten hun aansprakelijkheid tegenover derden de ambtenaren tegenover het bestuur persoonlijk aansprakelijk zijn

voor de schade die zij hebben berokkend door plichtsverzuim, hetzij opzettelijk, hetzij uit nalatigheid of onvoorzichtigheid. Deze laatste bepaling voegt niets toe aan de artikelen 1382 t/m 1384 BW.

Gelet op het ontbreken van de inhoudelijke toegevoegde waarde (tenzij deze van volledigheid) van deze vermeldingen in het bepalend gedeelte, worden zij niet opgenomen.

Specifieke commentaar

Vormelijke afspraken en legistische opmerkingen :

- gelet op de omvang van het besluit werd gekozen voor een doorlopende nummering per deel waarbij het Romeinse cijfer het deel aangeeft en het Arabische cijfer de volgorde van de artikelen binnen dit deel (over de titels, hoofdstukken ... heen); de overgangs- en opheffingsbepalingen werden eveneens per deel gegroepeerd, met uitzondering van de algemene opheffings- overgangs- en slotbepalingen (Deel XV);
- de tekst werd opgesteld in het enkelvoud (de ambtenaar, het contractuele personeelslid ...) om de leesbaarheid te bevorderen; dat dit het mannelijk enkelvoud is, is enkel te wijten aan het taalkundig geslacht van het zelfstandig naamwoord "ambtenaar" en doet uiteraard geen afbreuk aan het feit dat zowel de vrouwelijke als mannelijke ambtenaren en contractuele personeelsleden bedoeld worden.

De afspraak om het mannelijk enkelvoud te gebruiken bij verwijzing naar een personeelslid werd opgenomen in art. I 2 - 6°.

- de Raad van State merkt in zijn advies (sub 5) op dat het overnemen in een lagere regeling van bepalingen uit een hogere regeling moet vermeden worden omdat dit tot verwarring kan leiden en later uit het oog verloren wordt dat alleen de hogere regelgever het voorschrift kan wijzigen. Een verwijzing wordt aangeraden. Niettemin werd met als doel de leesbaarheid en samenhang te bevorderen gekozen voor een geïntegreerde tekst (inclusief APKB, nationale bepalingen inzake loopbaanonderbreking, enz.). In de toelichting zal verwezen worden naar de hogere regeling waarvan de wijziging aan de bevoegdheid van de Vlaamse regering ontsnapt.
- de Raad van State merkt op (sub 6) dat aangezien er een wettelijke algemene verplichting is om eenzijdige rechtshandelingen met individuele strekking uitdrukkelijk te motiveren, deze motiveringsplicht niet telkens expliciet moet en mag herhaald worden (hogere/lagere

norm). Een a-contrario redenering moet vermeden worden dat indien zij in het ontwerp-besluit niet zou voorzien zijn, de motivering niet verplicht zou zijn. De Vlaamse regering wil de tekst behouden met in bepaalde artikelen de uitdrukkelijke verwijzing naar motivering o.w.v. het belang dat er aan gehecht werd in de onderhandelingen. Niettemin treedt zij volledig de stelling bij dat de a-contrario redenering niet mag gehouden worden en zal zij dit ook respecteren.

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

De delen van het besluit die de regeling van de rechtspositie betreffen zijn geschreven vanuit het oogpunt van het personeelslid, hetzij de ambtenaar, hetzij het contractuele personeelslid (i.p.v. uit oogpunt van administratief of geldelijk statuut) binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Het tot het ministerie behorend personeel dat aan de kabinetten van de leden van de Vlaamse regering verbonden is, zijn per definitie leden van het ministerie. (**artikel I 1**).

Dit laatstvermelde toepassingsgebied betekent dat in de mate andere overheden het statuut willen overnemen de techniek van het toepasselijk verklaren zal aangewend worden.

Het besluit zal van toepassing zijn op het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap onverminderd nog bestaande specifieke reglementeringen voor bepaalde groepen van personeel

bv. - besluit van de Vlaamse regering van 27 juli 1999 tot organisatie van de kabinetten van de Vlaamse ministers (BS 16.09.1999)

Uit de aard zelf van het statuut, dat uitgevaardigd wordt door de uitvoerende macht, volgt dat het niet van toepassing kan gemaakt worden op de leden van de wetgevende of rechterlijke macht; het is ook, gelet op hun autonomie, niet van toepassing op het personeel van de gemeentebesturen en het provinciepersoneel.

Het is binnen de uitvoerende macht evenmin rechtstreeks van toepassing op de Raad van State, het Rekenhof, het onderwijzend personeel van de Vlaamse Gemeenschap, het personeel van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, het niet-wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen. Wat deze laatste categorie betreft wordt nochtans een uitzondering gemaakt in die zin dat ministerie en wetenschappelijke instellingen als één administratieve eenheid beschouwd worden in een aantal gevallen (zie **art. I 3, § 1 - 1°**).

Het is evenwel de bedoeling dit statuut van toepassing te verklaren op de openbare instellingen die zich krachtens artikel 62, § 1 APKB richten naar de algemene principes van het koninklijk besluit van 26 september 1994⁽⁸⁾ en die in het toepassingsgebied zullen opgesomd worden.

Aan de andere Vlaamse openbare instellingen die onder het gezag of de controlebevoegdheid van de Vlaamse regering

staan zal aanbevolen worden zich zoveel als mogelijk op het modelstatuut af te stemmen.

Het is eveneens de bedoeling dit statuut van toepassing te verklaren op het niet-wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen voor de andere aangelegenheden dan vermeld in art. I 3, § 1 - 1° van dit besluit.

Voor het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen wordt een apart statuut opgesteld.

Een eenheidsstatuut dat ook op andere korpsen van ambtenaren zou toegepast worden waarvoor de Vlaamse regering bevoegd is om het statuut vast te stellen zou de uitwisselbaarheid van personeel en de doorzichtigheid in de overheidssector bevorderen.

Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen

Art. I 2. somt de relevante algemene definities op die noodzakelijk zijn voor de interpretatie van het gehele besluit; specifiek technische definities komen bij het begin van elk deel voor.

- (2°) Overeenkomstig artikel 78 van het decreet van 12 december 1990 betreffende het bestuurlijk beleid bestaan de diensten van de Vlaamse regering uit het ministerie van de Vlaamse gemeenschap enerzijds en de 5 Vlaamse wetenschappelijke instellingen anderzijds (het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten te Antwerpen, het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudieën, het Instituut voor Natuurbehoud, het Instituut voor het Archeologisch Patrimonium, het Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer)
- (3°) De grootste organisatorische eenheid in het ministerie is het departement. Momenteel zijn er 7 : Coördinatie, Algemene Zaken en Financiën, Onderwijs, Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw, Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, Leefmilieu en Infrastructuur en Wetenschap, Innovatie en Media.
Art. I 3 § 2 stelt de provinciale gouvernementen gelijk met departementen inzake de toepassing van het individueel personeelsbeheer op hun ambtenaren; zij zijn dus afgesloten van de departementen van het ministerie en t.o.v. elkaar.
- (4°) Er wordt onderscheid gemaakt tussen de regeling van de rechtspositie van de ambtenaar waarmee de eenzijdig opgelegde reglementering aan de vastbenoemde ambtenaar bedoeld wordt en de regeling van de

rechtspositie van het contractuele personeelslid waarmee de "arbeidsvoorwaarden" bedoeld worden, die ondanks het contractuele dienstverband van deze categorie personeelsleden eveneens eenzijdig opgelegd worden door de overheid, die bevoegd is om haar diensten intern te organiseren. Deze arbeidsvoorwaarden worden limitatief opgesomd. Voor het overige wordt deze rechtspositie geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Onder het administratief statuut wordt het geheel van regels verstaan die de loopbaan van de ambtenaar beheersen vanaf zijn indiensttreding tot zijn ambtsneerlegging, met uitsluiting evenwel van de bepalingen die het geldelijk aspect van deze loopbaan regelen, van het syndicaal statuut en van de reglementering die betrekking heeft op de sociale zekerheid en de pensioenen.

Niet alleen is het toepassingsgebied van de teksten die de twee laatstvermelde materies regelen veel ruimer doch zij betreffen tevens aangelegenheden die exclusief tot de bevoegdheid van de nationale overheid behoren.

- (8°) voert een expliciete definitie van stagiair in (die tot dusver ook in het huidig KB van 2 oktober 1937 ontbrak). De stagiair is geen ambtenaar. Ook in het geval dat de geslaagde voor een vergelijkend overgangsexamen een proeftijd doorloopt is hij stagiair in zijn nieuwe graad en blijft hij ambtenaar in zijn vorige graad.
- (9°) geeft een definitie van contractueel personeelslid : een contractueel personeelslid is elk personeelslid dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Op verzoek van de Raad van State werden de woorden "of elke andere bepaling die deze wet wijzigt" geschrapt. Volgens de terzake geldende legistische regels houdt een verwijzing naar een wet of reglement immers in dat die wet of dat reglement toepassing vindt met inbegrip van de wijzigingen die er eventueel later worden in aangebracht (advies dd 14 december 1999, L. 29.010/3).⁽⁵⁵⁾
- (10°) het vernietigde APKB van 22 november 1991 wordt vervangen door het nieuwe APKB van 26 september 1994⁽⁸⁾
Op vraag van de Raad van State werd de afkorting APKB vervangen door APKB (advies dd. 25 april 1995, L. 24.441/8)
- (11°) geeft een definitie van secretaris-generaal : een secretaris-generaal is een ambtenaar die belast is met de leiding van een departement. Een ambte-

naar van rang A4 die niet aan het hoofd staat van een departement heeft wel de graad van secretaris-generaal, doch valt niet onder de definitie van secretaris-generaal zoals bepaald in dit artikel. In deel XIII met betrekking tot het geldelijk statuut dient onder secretaris-generaal evenwel verstaan te worden een ambtenaar van rang A4; immers hier wordt de salarisschaal gekoppeld aan de graad en niet aan de functie.⁽¹⁴⁾

- (12°) geeft een definitie van leidend ambtenaar: een leidend ambtenaar is een ambtenaar die belast is met de leiding van een administratie. In casu kan dit zowel een ambtenaar van rang A3 als van rang A4 zijn.⁽¹⁴⁾

Een specifieke situatie betreft de bovenbouw van een departement. In principe is de secretaris-generaal de leidend ambtenaar van de bovenbouw. Aangezien evenwel de organisatiestructuur niet eenduidig is en bijvoorbeeld de Algemene Administratieve Diensten (als voornaamste onderdeel van de bovenbouw) van het departement Leefmilieu en Infrastructuur geleid worden door een ambtenaar van rang A3 zodat deze diensten als het ware de status van administratie verwerven, wordt hiermee in de definitie van leidend ambtenaar rekening gehouden. Dit principe dient doorheen het ganse besluit in het oog te worden gehouden. De secretaris-generaal is in casu LIN dus wel leidend ambtenaar van de andere diensten van de bovenbouw (secretariaat, staf Coördinatie, mobiliteitscel, ...) (zie ook toelichting bij artikel II 6).

- (13°) De afdeling is na het departement en de administratie de derde organisatorische eenheid in het ministerie. De organisatorische maatregelen die nodig zijn ingevolge het terugdringen van de hiërarchie in niveau A (afschaffing ex-rang 15 en hertekenen in de zin van fusioneren van "diensten") werd aangegrepen om de aanduiding "dienst" te vervangen door "afdeling"; zo wordt ook de connotatie met "het niveau ex-rang 13" vermeden. Door deze organisatorische operatie kan meer dan één ambtenaar van rang A2 geaffecteerd worden in één afdeling. De ambtenaar die de leiding heeft van een afdeling, kan zowel in de rang A1, als in de rang A2 benoemd zijn.⁽¹⁸⁾

- (14°) omschrijft het bevoegdheidspakket van de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken. Ambtenarenzaken omvat de begrippen openbaar ambt en algemeen personeelsbeleid, waarvan de inhoud op heden overeenstemt met artikelen 1, 1° van het besluit van de Vlaamse regering van 22 oktober 1999 tot vaststelling van regelen inzake ambtenarenzaken en indivi-

duel personeelsbeheer in de diensten van de Vlaamse regering en in de Vlaamse openbare instellingen.

- (16°) definieert de Vlaamse minister bevoegd voor individueel personeelsbeheer als de Vlaamse minister die bevoegd is voor individueel personeelsbeheer. Bij een besluit van de Vlaamse regering, dat gebaseerd is op de bevoegdheidsverdeling binnen de Vlaamse regering, wordt vastgesteld welke Vlaamse minister bevoegd is voor welke personeelsleden.⁽⁵⁵⁾
- (17°) definieert functioneel bevoegde Vlaamse minister als de Vlaamse minister die overeenkomstig de bevoegdheidsverdeling binnen de Vlaamse regering, bevoegd is voor een aantal materies.⁽⁵⁵⁾
- (20°) definieert "auditcomité" als het onafhankelijk orgaan dat de Vlaamse regering adviseert met betrekking tot het systeem van interne controle.⁽⁶¹⁾
- (21°) In het kader van de toepassing van de verruimde arbeidsmarkt wordt "Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut" gedefinieerd. De VOI die heden onder de toepassing vallen van het stambesluit VOI (besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen) zijn : de VLM, VHM, DS, N.V. Zeekanaal, Toerisme Vlaanderen , VDAB ,VIZO, Kind en Gezin, VFSIPH, OVAM, VMM, DIGO, VLOR, het Gemeenschapsonderwijs, BLOSO, OPZ Geel, OPZ Rekem en Export Vlaanderen.⁽⁶⁷⁾

Daarnaast hebben de 5 GOM's, de SERV en het IWT een met het VPS vergelijkbare rechtspositieregeling. De GOM's en de SERV dienen de regeling van de verruimde arbeidsmarkt op te nemen in hun personeelsstatuten. Ook het personeelsstatuut van het IWT dient in die zin te worden aangepast.⁽⁶⁷⁾

Art. I 3. § 1. vindt zijn oorsprong in de tekst van artikel 79 van het decreet van 12 december 1990 betreffende het bestuurlijk beleid en tekent zo de omtrek waarbinnen de personeelsbewegingen kunnen plaatsvinden. Om een ruimere "mobiliteit" met de wetenschappelijke instellingen te bewerkstelligen worden de diensten van de Vlaamse regering - d.w.z. het ministerie en de wetenschappelijke instellingen - als één geheel beschouwd voor een limitatief aantal gevallen.⁽⁵⁶⁾

Dat het hier enkel om niet-wetenschappelijk personeel gaat blijkt uit artikel I 1, 2°.

Naast deze interne mobiliteit tussen het ministerie en de wetenschappelijke instellingen bestaat er ook een externe mobiliteit tussen de diensten van de Vlaamse regering,

met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut. Deze verruimde arbeidsmarkt is tevens van toepassing bij bevordering via een vergelijkend overgangsexamen.⁽⁶⁷⁾

(*derde lid - opgeheven*) ⁽⁵⁶⁾

§ 2. De provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden ⁽⁶⁸⁾ worden als autonome organisatie-eenheden beschouwd.
(...) ⁽⁵⁶⁾

Ofschoon wat de provincies betreft secretaris-generaal in principe dient vervangen te worden door provinciegouverneur kan het nodig zijn, gelet op de organisatorische structuur van deze provincies, waar geen leidend ambtenaar (van rang A3) aan het hoofd staat, de bevoegdheid van leidend ambtenaar in dit besluit aan de provinciegouverneur te geven.

Tevens wordt zo ook de mogelijkheid gecreëerd om de beroepsprocedures op het niveau van de administratie (t.o.v. het politieke niveau) te houden.

De bepalingen van deze paragraaf doen geen afbreuk aan de inhoud van § 1 waarin een administratieve eenheid, inclusief de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden⁽⁶⁸⁾, omschreven wordt voor de toepassing van een aantal gevallen.

Ingevolge de beslissing van de Vlaamse regering van 12 mei 2000 om de afdelingen van de provinciale gouvernementen volwaardig in te schakelen in de werking van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden, worden een aantal bevoegdheden m.b.t. de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden niet meer uitgeoefend door de provinciegouverneur, maar door de secretaris-generaal of leidend ambtenaar.⁽⁶⁸⁾

Het betreft meer bepaald volgende bevoegdheden:

- de tijdelijke vervanging van de afdelingshoofden (artikel II 29);
- de aanstelling van opdrachthouders en projectleiders (artikelen II 30 en II 30bis);
- de beslissing over de tijdelijke aanstelling in een betrekking van rang A1 en niveau B, C en D (artikel II 40, § 3);
- de opstelling van een aanvullende deontologische code (artikel III 6, § 2);
- de wijziging van dienstaanwijzing en standplaatsbepaling van ambtenaren van rang A2 en lager (artikel V 15, § 2 en § 3);
- de toelaatbaarverklaring tot de stage en de toekenning van een voorlopige dienstaanwijzing (artikel VII 2);

- de wijziging van dienstaanwijzing van de stagiair tijdens de stage (artikel VII 6);
- de aanwijzing tot afdelingshoofd (artikel VIII 76sexies).⁽⁶⁸⁾

Inzake de aanwijzing van de afdelingshoofden in de provinciale afdelingen en inzake alle andere materies van individueel personeelsbeheer die betrekking hebben op de provinciale afdelingen wordt overleg gepleegd en naar consensus gestreefd tussen de provinciegouverneur(s) en de leidend ambtenaar van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden en indien nodig met de secretaris-generaal van het departement EWBL.⁽⁶⁸⁾

De beschotten tussen de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden en het departement EWBL blijven evenwel bestaan en de provinciegouverneur blijft bevoegd voor de bevordering tot een graad ingedeeld in de niveaus B, C en D van de ambtenaren van de provinciale afdeling.⁽⁶⁸⁾

Art. I 4. § 1. bevestigt de volheid van bevoegdheid van de titularis belast met het hoger ambt of met de vervanging van de effectieve titularis.

§ 2. houdt in dat de secretaris-generaal beslist welke bevoegdheden hij delegeert en welke niet, zoals hij op een algemene wijze - d.w.z. niet nominatief - bij besluit bepaalt.⁽⁵⁵⁾

(2e lid - geschrapt) ⁽⁵⁵⁾

Uiteraard geldt als algemene regel dat voor de bevoegdheden die hij niet delegeert, de secretaris-generaal in de beroepsprocedures voorzien in dit besluit, niet de uiteindelijke beslissende instantie kan zijn. Delegeert de secretaris-generaal bepaalde bevoegdheden dan komt het aan de in dit besluit aangewezen beroepsinstantie - in principe de Vlaamse minister bevoegd voor het individueel personeelsbeheer - toe om zijn beroepsbevoegdheid op zijn beurt af te staan aan de secretaris-generaal (ministerieel besluit).

De provinciegouverneur mag inzake regeling van de rechtspositie van de ambtenaren bij de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden⁽⁶⁸⁾ slechts delegeren aan ambtenaren van het ministerie die tewerkgesteld zijn in die provincie.⁽⁵⁵⁾

§ 3. De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken en de leidend ambtenaar van de administratie Personeelontwikkeling⁽¹⁴⁾ kunnen zich in een dubbele situatie bevinden van bevoegde instantie, met name ingevolge delegatie door de secretaris-generaal of ingevolge toegewezen bevoegdheid. Deze laatste bevoegdheid kunnen zij autonoom delegeren.

§ 4. bevordert de openbaarheid van bestuur door de bekendmaking van de delegaties voor te schrijven.

Art. I 5. bepaalt dat aan de personeelsbehoeften die van permanente aard zijn in regel voldaan wordt door ambtenaren en stagiairs en dat voor welbepaalde specifieke redenen (art. 2 APKB) contractuelen in dienst genomen worden.

Het tweede lid herneemt de bepaling van artikel 1, § 2 van het APKB en bevestigt het reglementair karakter van de rechtspositie van de ambtenaar.

Art. I 6. Indien het college van secretarissen-generaal het statutair verplichte advies uitbrengt over wijzigingen of aanvullingen aan dit besluit kan het zelf vrij oordelen over de opportuniteit om directieraden en/of interdepartementale werkgroepen om advies te vragen doch zal het dit in de eerste plaats doen indien bvb. sommige wijzigingen exclusief een bepaald departement aanbelangen.

Zie immers artikel 26 laatste lid APKB : "(...) Het statuut bepaalt de samenstelling en de opdrachten van de directieraden met inachtneming van de volgende principes :

- (...)
- de directieraad wordt geraadpleegd voor de uitvoeringsmaatregelen van het statuut die specifiek zijn voor de diensten waarover hij zijn bevoegdheid uitoefent."

De Raad van State maakt in zijn advies dienaangaande een opmerking (sub. 4.1).

Art. I 6 doet evenwel niets af aan art. 26 - 2° lid APKB. Er is een verschillende optiek tussen het regionale en het federale niveau :

- de Vlaamse regering kent geen uitvoeringsbesluiten; zij is de bevoegde overheid om reglementair op te treden;
- de federale regering werkt met uitvoeringsbesluiten.

Het APKB is onlogisch in die zin dat uitvoeringsbesluiten wel en wijzigingen of aanvullingen niet zouden moeten voorgelegd worden aan de directieraden. De visie dat we met één ministerie werken wordt beklemtoond.

DEEL II. ORGANISATIE EN WERKING VAN HET MINISTERIE

TITEL 1. DE BESTUURSORGANEN

Hoofdstuk 1. Samenstelling

Artikel II 1. Het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap is onderverdeeld in zeven departementen, met aan het hoofd van elk departement een secretaris-generaal. Het is opgebouwd volgens het principe van de matrixorganisatie. Een college van secretarissen-generaal en zeven departementale directieraden staan in voor de werking van deze matrixorganisatie, respectievelijk voor het ministerie in zijn geheel en voor elk departement afzonderlijk. College en departementale directieraden hebben een aantal bevoegdheden inzake de regeling van de rechtspositie van het personeel (zie titel 2) maar functioneren tevens als bestuursorganen van het ministerie en van de departementen.

Het college van afdelingshoofden functioneert als bestuursorgaan op niveau van de administratie.⁽⁵⁵⁾

Art. II 2. Het college van secretarissen-generaal is samengesteld uit de secretarissen-generaal (zie art. I 2 - 11°).

Art. II 3. De departementale directieraden zijn elk samengesteld uit de secretaris-generaal en de leidend ambtenaren.

Ingevolge de nieuwe definitie van secretaris-generaal en leidend ambtenaar in artikel I 2, 11° en 12° betekent dit dat enkel de ambtenaar die aan het hoofd van een departement staat en de ambtenaren die belast zijn met de leiding van één van de administraties van dit departement zitting hebben in de departementale directieraad.

Inzake de tijdelijke vervanging van de leidend ambtenaar geldt de regeling van art. II 29, § 1 die inhoudt dat de secretaris-generaal de vervanger kiest.⁽¹⁴⁾

Art. II 3bis. Het college van afdelingshoofden (COVA) is samengesteld uit de leidend ambtenaar en de betrokken afdelingshoofden.

Dit geldt ook voor COVA's van de bovenbouw aangezien ingevolge de nieuwe organisatiestructuur van december 1994 elke bovenbouw uit meerdere afdelingen bestaat.⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 2. Bevoegdheden

Art. II 4. Het college van secretarissen-generaal

Om de zeven departementen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap als een samenhangend geheel te laten functioneren is een gespreksforum gecreëerd waar de hoogste ambtenaren (de secretarissen-generaal) overleggen en afspraken maken in verband met beleid en organisatie. Het functioneren van het ministerie wordt derhalve bewaakt door het college van secretarissen-generaal dat, zonder een formele superstructuur te zijn, toch een bijzondere functie vervult, zowel ten opzichte van het beleid zelf (communicatie met de Vlaamse regering en coördinatie van beleidsopdrachten) als met het oog op de implementatie van het bestuurlijk beleid (informatica, organisatieontwikkeling, mobiliteit, responsabilisering, personeelsbeheer, logistieke ondersteuning en huisvesting van de diensten, begroting...).

Het college zal dan ook in het bijzonder de samenwerking tussen de departementen bevorderen, onder meer door de inschakeling van projectteams, en meer in het algemeen de integrale kwaliteitszorg bewaken. Het kan ook bevoegdheidsconflicten beslechten en dienstorders met algemene richtlijnen voor het personeel uitvaardigen.

Met het oog op een efficiënt functioneren en op een zo groot mogelijke beleidsintegratie, is het college van secretarissen-generaal belast met het bestuur van het ministerie en met de beleidscoördinatie tussen de departementen. In die zin :

- 1° bevordert het college de samenwerking tussen de departementen en de integrale kwaliteitszorg in het algemeen;
- 2° beraadslaagt het college over elk voorstel van bestuurlijke of beleidsmatige aard dat gevolgen heeft voor de organisatie of het functioneren van meer dan twee departementen of dat uitgaat van een administratie die belast is met een horizontale opdracht en dat betrekking heeft op het personeel, het functioneren, de organisatie of de huisvesting van het ministerie; dit geldt niet in geval van de in art. II 23 vermelde uitzonderingen;
- 3° doet het college uit eigen beweging, na overleg met de betrokken leidend ambtenaar, elk nuttig voorstel aan de Vlaamse regering of het bevoegde lid ervan, met betrekking tot het beheer van het personeel, de werking, de organisatie of de huisvesting van het ministerie;

- 4° doet het college bij consensus uitspraak over interdepartementale bevoegdheidsgeschillen of legt die samen met zijn advies voor aan de Vlaamse regering;
- 5° neemt het college een beslissing over elk ontwerp van dienstorder die algemene richtlijnen bevat, bestemd voor alle personeelsleden;
- 6° stelt het college de beheersvorm vast voor de basisallocaties, opgenomen onder de interdepartementale bestaansmiddelen en de interdepartementale activiteitenprogramma's van de programmabegroting, en bepaalt het, binnen de op die basisallocaties ingeschreven kredieten, het maximumbedrag waarover departementaal kan worden beslist;
- 7° stelt het college de verkoopprijs vast van interdepartementale publikaties waarvoor er kredieten op de uitgavenbegroting van de Vlaamse gemeenschap werden uitgetrokken, onverminderd de regels van de administratieve controle en de begrotingscontrole.

Wanneer de opdracht tot het uitwerken van een in het vorige lid, 2° bedoeld voorstel is gegeven door de Vlaamse regering of het bevoegde lid ervan, dan kan een termijn worden opgelegd voor de beraadslaging. Indien het dossier niet werd behandeld of geen aanleiding heeft gegeven tot een advies of een eindvoorstel binnen de gestelde termijn dan dient het onverwijld aan de Vlaamse regering of het bevoegde lid te worden voorgelegd.⁽⁵⁵⁾

De benadering van de zeven departementen als een geheel, waarbij het college zorgt voor een beleidsmatige aanpak ten behoeve van de Vlaamse regering en voor de doorstroming (naar de verticale administraties) van de algemene strategie inzake personeelsbeleid, organisatie, informatica enz., kent een bijzondere plaats toe aan de staf Centrale Coördinatie en de zogenaamde horizontale administraties die hun rol moeten spelen inzake sturing en vernieuwing (ontwikkeling overeenkomstig maatschappelijke veranderingen en vernieuwde inzichten) en/of inzake ondersteuning (taken ten dienste van zowel beleidscoördinatie als van de verticale administraties). Zij moeten als motor voor de matrixorganisatie, via interdepartementale horizontale werkgroepen, nauw samenwerken met de corresponderende cellen die in ieder departement zijn voorzien (binnen de AAD's). Inzake "ondersteuning" (onder meer logistiek, personeelsbeheer, huisvesting van het departement, organisatorische aspecten van financiën en begroting, informatica) treedt het college van secretarissen-generaal op als bestuursorgaan van het ministerie en buigt het zich, desgevallend binnen de opgelegde termijnen, ambtshalve over elk voorstel van bestuurlijke aard dat betrekking heeft op het personeel, het functioneren, de organisatie of de huisvesting van het ministerie, met uitsluiting van loutere uitvoeringsmaatregelen

en van aangelegenheden waarover unanimiteit werd bereikt in de betrokken interdepartementale werkgroep (zie ook art. 23). Inzake "sturing en vernieuwing" (onder meer personeelsbeleid, organisatieontwikkeling, planning, wetenschapsbeleid, kwaliteitscontrole, buitenlands beleid⁽⁵⁵⁾) is het college eerder beleidscoördinatieorgaan op hoog niveau en denker op lange termijn. Het zal zich dus eveneens buigen over alle voorstellen van beleidsmatige aard die betrekking hebben op voormelde aspecten, eveneens met uitsluiting van die aangelegenheden waarover reeds unanimiteit werd bereikt in de betrokken interdepartementale werkgroep. Ten slotte kan het college ook beraadslagen op initiatief van een van zijn leden of van de Vlaamse regering, over alle andere aangelegenheden waarbij het ministerie betrokken is.

Aangezien het college ook zal worden geconfronteerd met beleidsproblemen waarbij openbare of wetenschappelijke instellingen betrokken zijn, is het belangrijk de mogelijkheid te voorzien om topambtenaren van deze instellingen uit te nodigen op sommige vergaderingen van het college, met het oog op een betere afstemming van de beleidsvoering tussen het ministerie en de betrokken instellingen.

De notie "dienstorder" vermeld sub. 5° wordt verduidelijkt door de omzendbrief 92/0.

§ 4. conform de beslissing van het college van secretarissen-generaal dd. 5 mei 1994 wordt een jaarlijkse beleidsrapportering van het college aan de Vlaamse regering ingebouwd over de besteding van de bestaansmiddelenbegroting, over de verwachte evoluties en over de voorgestelde beleidsmaatregelen. Artikel II 27 blijft evenwel daarnaast ook behouden.⁽⁸⁾

Art. II 5. De departementale directieraden.

De departementale directieraad is belast met het bestuur van het departement. In die zin beraadslaat hij over de algemene werking en de organisatie van het departement, met inbegrip van het functioneren van de matrixorganisatiestructuur.

Hij kan bovendien beraadslagen over:

1° beleidsvoorstellen en problemen inzake beleidsuitvoering, interpretatie of prioriteitsstelling waarbij één of meerdere administraties van het departement betrokken zijn;

2° bevoegdheidsgeschillen binnen het departement;

- 3° de eindversie van de begrotingsvoorstellen voor de activiteitenprogramma's met betrekking tot materies waarbij het departement rechtstreeks betrokken is, binnen de voor de begrotingsopmaak opgelegde timing;
- 4° de uitvoering van opdrachten door de staf Coördinatieten behoeve van het departement;
- 5° de subdelegatie, door de leidend ambtenaren van het departement, van aan hen door de betrokken leden van de Vlaamse regering gedelegeerde bevoegdheden inzake de uitvoering van activiteitenprogramma's;
- 6° de uitvoering van beslissingen van het college van secretarissen-generaal en de eventuele indiening van agendapunten bij de voorzitter van het college.

Wanneer de departementale directieraad materies bespreekt waarbij Vlaamse wetenschappelijke en/of openbare instellingen betrokken zijn kan de voorzitter, met het oog op een betere afstemming van de beleidsvoorbereiding en de beleidsvoering, vertegenwoordigers van die instellingen uitnodigen om louter adviserend deel te nemen aan de besprekingen. Hij kan bovendien, op eigen initiatief of op verzoek van een lid, te allen tijde deskundigen uitnodigen met het oog op een technische of inhoudelijke toelichting bij de bespreking van een specifiek probleem. ⁽⁵⁵⁾

Door de invoering van het concept van teammanagement zal de leiding van het departement aldus in toenemende mate worden verzekerd door de secretaris-generaal en de leidend ambtenaren van de administraties, in gemeenschappelijk overleg, doch zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de secretaris-generaal als hoofd van zijn departement (zie Titel 4). Het is aan de leden van de directieraad, en inzonderheid aan de voorzitter om ter zake initiatieven te nemen. De modaliteiten voor dit initiatief kunnen eventueel worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van de directieraad.

Art. II 5bis. Dit artikel vermeldt op algemene wijze dat het college van afdelingshoofden (COVA) belast is met het bestuur van de administratie. ⁽⁵⁵⁾

TITEL 2. DE DIRECTIERADEN

Art. II 6. § 1. stelt vast welke directieraden er functioneren. Een nieuw orgaan is het college van afdelingshoofden dat als directieraad optreedt in de gevallen die verder in het besluit worden opgesomd (doch zie ook toelichting bij deze titel).

Het college van afdelingshoofden treedt als directieraad ondermeer op voor de bovenbouw van elk departement. Met bovenbouw worden de rechtstreeks onder de secretaris-generaal ressorterende diensten bedoeld zoals de staf (Centrale) Coördinatie, de Algemene Administratieve Diensten, het secretariaat, in voorkomend geval de departementale informaticacel, enz. ...

In afwijking van de bevoegdheid van de departementale directieraad wordt de beslissing tot het toekennen van een functioneringstoelage of loopbaanvertraging aan de opdrachthouders uit de staf Centrale Coördinatie overeenkomstig artikel II 34, tweede lid evenwel toevertrouwd aan het college van secretarissen-generaal.

(4e t/m 6e lid geschrapt) ⁽⁵⁵⁾

Ingevolge de beslissing van de Vlaamse regering van 12 mei 2000 om de afdelingen van de provinciale gouvernementen volwaardig in te schakelen in de werking van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden, worden de provinciale directieraden in de provinciale gouvernementen opgeheven en ressorteren de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden voortaan onder de departementale directieraad van het departement EWBL. Tevens wordt in elke provinciale afdeling van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden een afdelingsraad opgericht (cf. § 5).⁽⁶⁸⁾

§ 3 - opgeheven ⁽⁶⁸⁾

§ 5. In elke provinciale afdeling van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden wordt een afdelingsraad opgericht die is samengesteld uit de provinciegouverneur, het afdelingshoofd en de ambtenaren die hiertoe door de provinciegouverneur worden uitgenodigd, en die wordt voorgezeten door de provinciegouverneur. Tevens wordt een overzicht gegeven van de voornaamste bevoegdheden van de afdelingsraden.⁽⁶⁸⁾

Art. II 7. Art. 27 APKB bepaalt : "De directieraad stelt een huishoudelijk reglement op dat ten minste voorziet in de frequentie van de vergaderingen, het vereiste aanwezigheidsquorum en de vereiste meerderheid voor de geldigheid van zijn beslissingen. Dit huishoudelijk reglement wordt bekendgemaakt."

Art. II 7 stelt enkele minimumeisen inzake het huishoudelijk reglement en inzake de manier van bekendmaking. Het huishoudelijk reglement van het college van secretarissen-generaal wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. De departementale directieraad en het college van afdelingshoofden kunnen vrij kiezen op welke wijze de kennisgeving van hun huishoudelijk reglement gebeurt. Wat de departementale directieraden betreft is het de

bedoeling in het huishoudelijk reglement ook de modaliteiten op te nemen die vereist zijn voor de (facultatieve) bespreking, als beheersorgaan van het departement, van de in de toelichting bij artikel II 5 vermelde aangelegenheden.⁽⁵⁵⁾

De uniformiteit wordt gewaarborgd door het model vermeld in § 3.

Art. II 8. bevat de procedure voor de stemming over individuele beslissingen inzake personeelsleden. Het is duidelijk dat uit de notulen zal moeten blijken dat het voorstel van de voorzitter wel degelijk gemotiveerd was.

Artikel 26 van het APKB bepaalt : "(...) Het statuut bepaalt de samenstelling en de opdrachten van de directieraden met inachtneming van de volgende principes :

- elke individuele beslissing betreffende de ambtenaren wordt genomen na geheime stemming (...)."

Dit artikel wordt zo geïnterpreteerd dat de verplichting van de geheime stemming geldt voor alle beslissingen van de directieraden, zowel eindbeslissingen (d.w.z. beslissingen in de enge zin, dus vernietigbare bestuurshandelingen die de rechtstoestand van de personeelsleden wijzigen) als voorstellen en adviezen die aan de overheid worden voorgelegd.

*
* *

De bevoegdheden van de directieraden inzake de rechtspositie zijn samengevat de volgende:

1° het college van secretarissen-generaal :

- . bepaling van het aantal en de verdeling van de opdrachthouders belast met departementale opdrachten over de departementen (art. II 30, § 2)
- . aanstelling van de projectleiders die belast worden met interdepartementale projecten (art. II 30bis, § 3)
- . bepaling van de procedure voor de aanstelling van opdrachthouders (art. II 32)
- . toekenning functioneringstoelage/loopbaanvertraging aan opdrachthouders en projectleiders belast met interdepartementale opdrachten/projecten (art. II 34)
- . advies over het voorstel van de departementale directieraad tot oprichting van expertenfuncties (art. II 34bis, § 2)
- . vaststelling van de lijst met de noodzakelijke competenties voor het uitoefenen van de functie van preventieadviseur-coördinator (art. II 36, § 1)
- . voordracht aan het Hoog Overlegcomité van twee kandidaten per betrekking van preventieadviseur en preventieadviseur-coördinator (art. II 36quater, § 1)
- . toekenning functioneringstoelage/loopbaanvertraging aan de preventieadviseurs en de preventieadviseur-coördinator (art. II 36quater, § 3)
- . bepaling van de wijze van opvulling van vacatures in de begingraad van elk niveau (art. V 3, § 2)
- . interdepartementale wijziging van dienstaanwijzing van een ambtenaar van rang A2 (art. V 15, § 1)
- . interdepartementale wijziging van dienstaanwijzing van stagiairs van niveau A (art. VII 6)
- . definitieve uitspraak na beroep m.b.t. het al dan niet toekennen van de evaluatie "onvoldoende" aan ambtenaren van de rang A2A en lager (art. VIII 29, § 4)
- . advies vacantverklaring bevordering door verhoging in graad A3 en A4 (art. VIII 41)
- . voorstel bevordering door verhoging in graad tot A3 (art. VIII 63 en VIII 69)⁽⁵⁸⁾
- . beoordeling van de generieke en administratiespecifieke competenties voor de functie van leidend ambte-

- naar (art. VIII 69bis) (⁵⁸)
- . vaststelling van de lijst van de generieke competenties voor het uitoefenen van het mandaat van afdelingshoofd (art. VIII 76bis, § 3)
- . overleg over de interdepartementale aanwijzing van een afdelingshoofd (art. VIII 76sexies, § 1)
- . toekenning functioneringstoelage/loopbaanvertraging aan de ambtenaar van rang A2 die zitting heeft in de provinciale directieraad (art. VIII 78, § 2 en art. XIII 57quinquies, § 3)
- . uitspraak tuchtstraf in 1ste aanleg respectievelijk na beroep, indien het voorstel respectievelijk de uitspraak in 1ste aanleg is gedaan door een ambtenaar van rang A4 (art. IX 9 en IX 10); idem voor de schorsing in het belang van de dienst (art. X 2 en X 5)
- . toekenning managementstoelage A2A en staffoelage A2 in een provinciaal gouvernement (art. XIII 57ter)

2°de departementale directieraad/provinciale directieraad :

- . toelating tot de potentiële inschatting van kandidaat-opdrachthouders: enkel voor de departementale directieraad (art. II 32)
- . toekenning functioneringstoelage/loopbaanvertraging aan de opdrachthouders belast met departementale opdrachten of met vorming, HRM of organisatieontwikkeling, en aan de projectleiders belast met departementale projecten: enkel voor de departementale directieraad (art. II 34)
- . oprichting van expertenfuncties (art. II 34bis, § 2)
- . advies hoger ambt rang A2 en A3 (art. II 40, § 2)
- . advies over wijziging standplaatsbepaling en dienst-aanwijzing van ambtenaren van rang A2 en lager (art. V 15, § 2)
- . advies over vacantverklaring bij wijze van bevordering door verhoging in graad in de lagere niveaus en door overgang naar ander niveau (art. VIII 41)
- . voorstel bevordering door verhoging in graad in niveau B, C en D (art. VIII 65)
- . beoordeling van de afdelingsspecifieke competenties A2A (art. VIII 76quinquies)
- . bekrachtiging functioneringstoelage / loopbaanvertraging binnen departement (art. VIII 78, § 1 en art. XIII 57quinquies)
- . toekenning functioneringstoelage/loopbaanvertraging binnen provincie: enkel voor de provinciale directieraad (art. VIII 78, § 2 en art. XIII 57quinquies, § 3)
- . advies over vacantverklaring van een betrekking na negatief advies van leidend ambtenaar/secretaris-generaal (art. XI 81 - XI 89duodecies - XI 93)
- . toekenning managementstoelage A2A (art. XIII 57ter)

3° college van afdelingshoofden

- . advies hoger ambt rang A1 en niveau B, C en D (art. II 40, § 3)

. toekenning functioneringstoelage/loopbaanvertraging
(art. VIII 78, § 1 en art. XIII 57quinquies, § 2)

*
* *
*

TITEL 3. DE RAAD VAN BEROEP

Art. II 9.

Artikel 16, § 1 APKB bepaalt: "Voor de gevallen waarin de evaluatie leidt tot het besluit dat de stagiair geen voldoening schenkt bij de stage, beschikt de betrokkene over een recht op beroep bij een commissie die voor de ene helft samengesteld is uit leden aangewezen door de bevoegde overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Die commissie heeft een advies- of beslissingsbevoegdheid."

Artikel 25 - 8° APKB bepaalt : "... heeft de ambtenaar, indien hij niet kan instemmen met de hem meegedeelde evaluatie, wat inhoud en vorm betreft, recht op beroep bij een commissie die voor de ene helft samengesteld is uit leden aangewezen door de overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel; die commissie heeft een advies- of beslissingsbevoegdheid (...)."

Art. 36 § 1 APKB luidt : "Het statuut kent aan de ambtenaar het recht toe op beroep bij raden van beroep die kennis nemen van de beroepen inzake tuchtregeling. Zij worden voorgezeten door een magistraat en zijn bovendien samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel."

Artikel 46 APKB bepaalt : "Het statuut kent aan de ambtenaar een recht toe op beroep bij een commissie belast met de kennisneming van de beroepen inzake afwezigheden. Die commissie wordt samengesteld uit leden aangewezen voor de ene helft door de bevoegde overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Die commissie heeft een advies- of beslissingsbevoegdheid."

Voor al deze gevallen wordt bij de diensten van de Vlaamse regering (d.w.z. ministerie en wetenschappelijke instellingen)⁽⁸⁾ voorzien in de oprichting van één raad van beroep, met drie gespecialiseerde kamers, onder voorzitterschap van een magistraat en met een paritaire wisselende samenstelling per zaak. De wisselende samenstelling maakt, zoals voorheen, twee raden van beroep, één voor "leidend ambtenaren" en één voor de overige ambtenaren, overbodig.

Het uitgangspunt inzake het toepassingsgebied van dit

besluit, met name de diensten van de Vlaamse regering⁽⁸⁾, brengt met zich mee dat de overheden die nu onder het toepassingsgebied van het besluit van de Vlaamse regering van 12 juni 1991 vallen houdende samenstelling en bevoegdheidsomschrijving van de Commissie van Beroep inzake verlof, beschikbaarheid en afwezigheden bij de Diensten van de Vlaamse regering en sommige instellingen en publiekrechtelijke verenigingen die onder de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest ressorteren, een eigen commissie zullen moeten oprichten.

De beslissingen waartegen in beroep kan gegaan worden betreffen tuchtaangelegenheden (inclusief de bewarende maatregel van schorsing in het belang van de dienst), ongunstige evaluatie van de stage, de evaluatie onvoldoende, een voorstel tot afdanking wegens beroepsongeschiktheid (= na een tweede opeenvolgende evaluatie "onvoldoende")⁽⁵⁶⁾ en een vormfout tijdens de evaluatieprocedure en de weigering van het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties en het gecontingenteerd verlof.

Er wordt derhalve geen beroepsmogelijkheid voorzien tegen weigering van andere verloven die een gunst zijn (= afhankelijk van de goede werking van de dienst) of tegen de evaluatie (behalve bij onvoldoende).

In dit verband merkt de Raad van State in zijn advies op (opmerking 4.2.2) dat de ambtenaar behalve bij onvoldoende geen mogelijkheid van beroep heeft tegen een evaluatie naar inhoud en vorm of tegen het niet verkrijgen van de meest positieve waardering of een vormgebrek zoals voorgeschreven door art. 25 APKB.

De repliek van de Vlaamse overheid luidt dat de evaluatie aan de bron anders geïnspireerd is dan in het APKB met name door het beschrijvend karakter, dat in se met zich mee brengt dat er geen samenvattende eindwaardering (in gradaties) aan gekoppeld is (behalve bij onvoldoende) doch niettemin een waardering inhoudt.

De opmerking van de Raad van State houdt enkel een bewering van strijdigheid in met art. 25 - 8° (niet 7°) APKB nl. er is geen beroep tegen een vormgebrek en een negatieve waardering.

Hierop luidt de repliek :

1° evaluatie

Er is inhoudelijk beroep voorzien tegen "onvoldoende" en alle andere evaluaties zijn de meest gunstige. Immers een beschrijvende evaluatie zonder "onvoldoende" is bij gebrek aan rechtstreekse koppeling met een of andere beloning de "meest positieve waardering". De evaluatie dient immers slechts als basis voor de beslissing tot verhoogd opbouwen van schaalanciënniteit of het toekennen van een functioneringstoelage.

Voor de beslissing tot loopbaanvertragingen (zonder onvoldoende) geldt een bijzondere motiveringsplicht doch geen formeel beroep.

2° vorm

Ingaand op het advies van de Raad van State wordt er een beroepsmogelijkheid voorzien bij de Raad van beroep tegen vormgebreken. Met een vormgebrek wordt op basis van rechtspraak inzonderheid de miskennis bedoeld van

- de opleiding tot evaluator ⁽⁷⁰⁾;
- de aanwezigheid van een waarnemer bij het evaluatiegesprek indien de ambtenaar van niveau D ⁽⁷⁰⁾ van het scheepspersoneel dit vraagt, bedoeld in artikel VIII 11 ⁽⁷⁰⁾;
- de juiste evaluatoren bedoeld in de artikelen VIII 9 en met VIII 10 ⁽⁷⁰⁾;
- de procedurevoorschriften bedoeld in artikel VIII 11 e.v. ⁽⁷⁰⁾.

Bij besluit van de Vlaamse regering van 9 februari 2001 werd de bevoegdheid van de tweede kamer van de raad van beroep uitgebreid tot het beroep dat door de ambtenaar wordt ingesteld tegen de beslissing tot loopbaanvertraging (zie ook artikel VIII 78). ⁽⁶⁴⁾

De Raad van beroep oordeelt over de ontvankelijkheid.

De raad van beroep heeft een adviserende bevoegdheid zodat de volledige verantwoordelijkheid voor de eindbeslissing bij de administratie blijft.

Art. II 10 regelt de samenstelling van elke kamer :

1° De magistraten (voorzitter en plaatsvervangend voorzitter) moeten luidens artikel 294 van het gerechtelijk wetboek worden voorgedragen door de minister van Justitie, behalve indien zij in ruste zijn.

2° Slechts de vakbonden die zitting hebben in het sectorcomité XVIII zullen in de raad vertegenwoordigd zijn, d.w.z. momenteel de FCSOD, inzonderheid de CCOD en de CVCC en de ACOD.

De vakbondsassessoren moeten geen personeelslid (meer) zijn. De samenstelling werd zeer beperkt gehouden. De vakorganisatie duidt zijn afvaardiging voor één of meerdere zaken aan uit een vooraf voorgelegde lijst van potentiële afgevaardigden die zij autonoom opstelt, d.w.z. zonder erkenning door de overheid.

In de praktijk zou de lijst per organisatie minimum kunnen bestaan uit 14 namen : 7 departementen x 2 leden.

3° De overheidsdelegatie bestaat voor een ambtenaar van niveau A in principe uit assessoren van een hogere rang dan zijn rang in dit niveau en voor de ambtena-

ren van de niveaus B, C en D ⁽⁷⁰⁾ uit assessoren van niveau A ongeacht hun rang. De lijst van overheidsassessoren, die jaarlijks door het college van secretarissen-generaal wordt goedgekeurd, moet zijn samengesteld uit :

- voor het ministerie, per departement, per rang van niveau A, één effectieve en één plaatsvervangende assessor;
- voor de wetenschappelijke instellingen, per rang, twee effectieve en twee plaatsvervangende assessoren; telkens één voor de wetenschappelijke instellingen die ressorteren onder het departement WVC en één voor de wetenschappelijke instellingen die ressorteren onder het departement LIN.⁽⁵⁵⁾

laatste lid : In zijn advies (opmerking 4.2) merkt de Raad van State op dat enkel de samenstelling van de eerste kamer conform het APKB is (voorzitter magistraat + voor het overige paritaire samenstelling).

De samenstelling van de tweede en derde kamer is niet conform het APKB dat een paritaire samenstelling van een commissie oplegt. Deze pariteit wordt doorbroken door de aanwezigheid van een stemgerechtigde voorzitter. Tegemoetkomend aan het advies van de Raad van State wordt weliswaar de voorzitter-magistraat behouden doch niet-stemgerechtigd gemaakt voor het uitbrengen van een advies (in de tweede en derde kamer).

Bij staking van stemmen is er een verdeeld advies en worden beide standpunten opgenomen.

Art. II 11. Uit oogpunt van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in adviesorganen wordt de regel ingevoerd dat ten hoogste 3/5 (o.w.v. de voltallige samenstelling die 5 bedraagt) van de leden van hetzelfde geslacht mag zijn. De overheid engageert zich om terzake vrouwelijke magistraten als voorzitter van de kamers voor te stellen of aan te duiden.

Art. II 12 moet een vlotte samenwerking mogelijk maken door rechtstreekse contactname tussen het effectief lid en de plaatsvervanger. De 3/5 regel van artikel II 11 maakt enig overleg tussen de delegaties noodzakelijk. Bij overmacht kan de termijn van drie werkdagen ingekort worden.

Art. II 13. De voltallige raad van beroep stelt het huishoudelijk reglement op, d.w.z. alle op de lijsten voorkomende leden van de overheids- en vakbondsafvaardiging worden uitgenodigd doch voor de vaststelling zelf is de aanwezigheid van de meerderheid en de pariteit bij de stemming voldoende. Het huishoudelijk reglement dient o.a. te bepalen dat de lijsten met de potentiële overheids- en vakbondsafvaardiging aan de ambtenaar of stagiair die beroep instelt bezorgd worden, met het oog op uitoefening van het wrakingsrecht dat op de lijsten gebeurt.

Art. II 14. De beraadslaging van de raad van beroep in een bepaalde zaak is slechts geldig bij voltallige aanwezigheid, doch hij kan een tweede maal geldig beraadslagen ongeacht het aantal aanwezigen en ongeacht de vrouwelijke vertegenwoordiging.

Art. II 15. Overeenkomstig de mogelijkheid die het APKB biedt kiest dit statuut voor de adviserende bevoegdheid van het beroepsorgaan.

Art. II 16. Indien de hoogste ambtenaar, de secretaris-generaal of het hoofd van de wetenschappelijke instelling⁽⁸⁾, betrokken partij is, wordt i.p.v. een andere ambtenaar, een advocaat (= raadsman) aangeduid ter verdediging van het voorstel van de overheid.

Voor de ambtenaar van rang A3, de directeur-generaal, is het logisch doch niet noodzakelijk dat de ambtenaar die het voorstel doet, nl. de secretaris-generaal, ook optreedt als verdediger van het overheidsstandpunt. De tekst biedt ruimte om ook in de andere gevallen een andere ambtenaar dan hij die de betwiste maatregel voorgesteld heeft, met de verdediging van het voorstel te belasten.

Het verdedigen van het voorstel van de overheid in beroepszaken komt toe aan een ambtenaar van het ministerie of van een wetenschappelijke instelling.⁽⁸⁾

Art. II 17. Gelet op de beperkte samenstelling dient afparing voor herstel van de pariteit die zou kunnen nodig zijn indien in laatste instantie (eventueel ter zitting) een assessor zou gewraakt worden vermeden. Tevens gelet op de korte proceduretermijnen wordt voorzien in een stelsel van ambtshalve onverenigbaarheid om te zetelen en van wraking vóór de zitting op lijsten (i.p.v. op de effectieve samenstelling).

De Raad van State merkt in zijn advies (opmerking 4.3) op dat voor de beroepen ingediend bij de eerste kamer de ambtenaar het recht heeft al de bijzitters te wraken i.p.v. éénmaal één lid van overheids- en vakbondszijde. De repliek van de Vlaamse overheid luidt als volgt :

- het wrakingsrecht wordt niet beperkt tot de eerste kamer (APKB) maar uitgebreid tot de volledige raad van beroep;
- wraking ter zitting kan niet want dan zou afparing voor herstel van pariteit nodig zijn en er zijn maar 4 leden (naast voorzitter);
- wraking op voorhand en op effectieve samenstelling brengt de proceduretermijn in het gedrang.

De regeling van het APKB is geïnspireerd op het nationale systeem van wraking op de effectieve samenstelling en zonder dwingende termijn om uitspraak te doen. - Ondanks de beperkte samenstelling en de korte proceduretermijnen wordt naast een stelsel van ambtshalve onverenigbaarheid om te zetelen een onbeperkte wraking vóór de zitting op lijsten voorzien zodat voldaan wordt aan art. 36 § 2 APKB. en tegemoet gekomen wordt aan de opmerking van de Raad van State. Artikel 36, § 2 APKB bepaalt : "De eiser heeft het recht de bijzitters te wraken."

De overheidslijst wordt uitgebreid tot 7 (= 1 per departement) namen per rang van niveau A (uitgez. rang A4) om een reële mogelijkheid tot wraking te geven. Indien evenwel door het wraken van alle leden een onwerkzaamheid uitgelokt wordt van de Raad van Beroep wordt het advies geacht negatief te zijn. Indien t.g.v. meervoudige wraking (d.w.z. vanaf de tweede keer) de termijn verstrijkt wordt het advies eveneens automatisch geacht negatief te zijn (iuris et de iure). Na éénmaal wraken is er een vermoeden dat het niet halen van de termijn waarbinnen de raad van beroep advies moet geven aan de ambtenaar te wijten is; dus vanaf de tweede wraking.

De griffier deelt naderhand aan de verzoeker de lijst mee van de effectieve leden van de raad van beroep. Voor de graden van verwantschap zie toelichting bij art. XI 86.

Art. II 18. Het spreekt vanzelf dat de raad van beroep over geen aanvraag mag beraadslagen of beslissen, indien het onderzoek niet geheel geëindigd is, indien de verzoeker niet in de gelegenheid gesteld werd zijn verweermiddelen te doen gelden, en indien het dossier niet alle dienende gegevens bevat opdat de raad met volle kennis van zaken advies kan geven.

Met raadgever wordt een persoon bedoeld, naar keuze van de ambtenaar, die hetzij een andere ambtenaar, in actieve dienst of gepensioneerd, een advocaat of een afgevaardigde van een erkende vakorganisatie, is. (zie art. I 2, 19°).

Indien de stagiair of ambtenaar een geldige reden heeft om zelf niet te verschijnen en zich niet heeft kunnen laten vertegenwoordigen - bvb. overmacht - wat reeds een uitzonderlijk toeval zou moeten zijn, kan een nieuwe zittingsdatum binnen de voorziene termijn bepaald worden.

Om vertraging te vermijden dient de ambtenaar zich te laten vertegenwoordigen indien hijzelf niet aanwezig kan zijn. Doet hij dit niet dan wordt de uitspraak of beslissing vóór het beroep definitief.

Art. II 19. Deze regel wordt doorheen het besluit geconcretiseerd in de diverse gevallen waar beroep mogelijk is.

Art. II 20. Inachtgenomen de omvang van de werkzaamheden die het voorzitten van de vergaderingen van de raad van beroep met zich meebrengt, is het niet meer dan billijk dat het bedrag van het presentiegeld voor de voorzitters en de plaatsvervangend voorzitters in de kamers van de raad van beroep aanzienlijk wordt verhoogd van 62 euro tot 100 euro.⁽⁷⁰⁾

In overeenstemming met de redactie van andere gelijkaardige artikelen in het Vlaams personeelsstatuut wordt het bedrag vermeld aan 100% en vervolgens geïndexeerd.

Het bedrag wordt toegekend voor elke halve dag dat de voorzitters of plaatsvervangend voorzitters zitting hebben, ongeacht het aantal zaken dat op een halve dag wordt behandeld.⁽²²⁾

Voor het overige werd de regeling overgenomen van het besluit van de Vlaamse regering van 2 oktober 1991 houdende toekenning van een forfaitaire toelage en de terugbetaling van reis- en verblijfkosten aan de voorzitters en de plaatsvervangende voorzitters van sommige statutaire raden en commissies bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap; met dit verschil dat de verzoeker voortaan geen reis- en verblijfkosten krijgt voor zijn verplaatsing ook al is het advies van de raad hem gunstig.

Omdat de vakbondsassessoren geen personeelslid moeten zijn wordt een gelijkstelling voorzien met de ambtenaar van rang A1 voor het berekenen van de reis- en verblijfkosten.

TITEL 4. DE SECRETARISSEN-GENERAAL EN DE LEIDEND AMBTENAREN

Hoofdstuk 1. Omkadering en bevoegdheden van algemene aard

Met het oog op een goede organisatie en een efficiënte werking van het ministerie en inzonderheid van de zeven departementen is duidelijkheid vereist m.b.t. de verantwoordelijkheden en bevoegdheden, binnen elk departement, van enerzijds de secretaris-generaal als hoofd van zijn departement en anderzijds de leidend ambtenaren van de administraties. Tevens blijkt het aangewezen om te expliciteren over welke diensten zij kunnen beschikken om hun bevoegdheden uit te oefenen en hun opdrachten naar behoren te vervullen.

Art. II 21. regelt de omkadering van de betrokken ambte-

naren. De secretaris-generaal van het departement Coördinatie heeft - bovenop de omkadering als hoofd van zijn departement die is vastgesteld in artikel II 21, 2e lid - een aparte omkadering ter beschikking voor de uitoefening van zijn twee bijkomende functies van :

- 1° voorzitter van het college van secretarissen-generaal
- 2° secretaris van de Vlaamse regering.

Wat de staf Centrale Coördinatie en meer bepaald de coördinatoren in die staf (eerste lid, 1°) en de Secretarie (eerste lid, 2°) betreft doet de vermelding dat zij ter beschikking staan van de secretaris-generaal niets af aan het feit dat de betrokken ambtenaren organisatorisch blijven behoren tot hun eigen departement (coördinatoren) of administratie (Secretarie).

Als hoofd van hun departement hebben de secretarissen-generaal niet alleen de beschikking, maar ook het volledige hiërarchische gezag over de bovenbouw, bestaande uit een secretariaat ⁽³⁵⁾ en Algemene Administratieve Diensten (behalve LIN en Onderwijs). De provincie-gouverneur valt niet onder deze bepaling. ⁽¹⁴⁾

Art. II 21bis. § 1. Naast zijn algemene omkadering beschikt de leidend ambtenaar ⁽¹⁴⁾ over de mogelijkheid van een specifieke omkadering in hoofde van een staflid. Het staflid is een ambtenaar van rang A2. Het staflid is tijdens de duur van zijn aanwijzing geen afdelingshoofd.

De staffunctie is te beschouwen als een bijzondere opdracht. Het staflid is een inhoudelijke medewerker op hoog niveau die kan belast worden met bijzondere opdrachten van beleids- en beheersvoorbereidende aard.

Hij kan niet belast worden met taken van individueel personeelsbeheer.

De invulling gebeurt concreet door de leidend ambtenaar.

Voor de aanduiding is geen kandidaatstelling voorzien; de duur wordt bepaald door de leidend ambtenaar in kwestie.

Het staflid kan 0-20 % staftoelage genieten.

De keuze gebeurt binnen het departement in overleg met de secretaris-generaal en over de departementsgrenzen heen in overleg met het college van secretarissen-generaal, rekening houdend met § 2.

Overleg betekent dat er een gedachtewisseling over de keuze van de bevoegde ambtenaar plaatsheeft doch dat deze laatste zijn autonome bevoegdheid om een ambtenaar met een opdracht van staflid te belasten, behoudt. Gelet op deze "ruimte" voor de bevoegde ambtenaar dient hij bij zijn keuze de bereidheid in te schatten van de functio-

neel bevoegde minister om de ambtenaar te laten gaan ook al is zijn akkoord niet formeel vereist. De keuze van een staflid zal ook de wijziging van dienstaanwijzing tot gevolg hebben van het betrokken personeelslid door de bevoegde overheid. In voorkomend geval ontstaat bij een interdepartementale keuze een vacature in het departement van oorsprong. Ofschoon de aanwerving van A2 expert (adviseur) in se inhoudt dat betrokkene geruime tijd (zie art. VIII 71 : min. 12 jaar wachten voor A3) presteert in de functie waarvoor hij als specialist aangeworven werd, wordt hier een uitzondering gemaakt voor de mogelijkheid om met een stafopdracht belast te worden als het dezelfde specialiteit betreft bvb. organisatieontwikkeling.

§ 2. In het raam van de professionalisering worden aan het kandidaat staflid bepaalde eisen gesteld nl. beschikken over generieke competenties d.w.z. algemene vaardigheden vereist voor de uitoefening van de functie van staflid, bvb. samen werken met anderen, conceptueel denken, communicatievaardigheid, zin voor initiatief... De test die deze vaardigheden eventueel toetst kan zowel via een extern organisme als intern georganiseerd worden. (5)

(...)

Art. II 22. geeft een opsomming van de algemene bevoegdheden van de secretaris-generaal. Overeenkomstig het bij de herstructurering van de Vlaamse administratie opgestelde organisatieboek wordt uitgegaan van het feit dat de verhouding tussen de secretaris-generaal en de leidend ambtenaren van een totaal andere aard is dan de verhouding tussen de leidend ambtenaar en de afdelingshoofden van die administratie. De secretaris-generaal is, in tegenstelling tot de leidend ambtenaren, niet verantwoordelijk voor de inhoud van de voorstellen van de administraties maar moet zorg dragen voor de coördinatie en de integratie van het beleid. Het is dan ook zijn plicht om, ondermeer in het kader van de politieke verantwoordelijkheid van het betrokken lid van de Vlaamse regering, zijn bemerkingsen en suggesties aan de voorstellen van de administraties toe te voegen.

Bovendien impliceert de functie van secretaris-generaal ook een belangrijke opdracht inzake management, inzonderheid omwille van het enorme belang, voor de effectiviteit van de organisatie, van het bevorderen van een betrouwbare en doeltreffende communicatie binnen het departement. De secretaris-generaal draagt tevens zorg voor de coördinatie en de integratie van het beleid binnen zijn departement en voor de relatie tussen de ambtenaren enerzijds en de Vlaamse regering en de bevoegde leden ervan anderzijds. In dit verband :

- leidt en coördineert hij het opmaken van de begrotingsvoorstellen en ziet hij toe op de uitvoering ervan;

- coördineert hij de beleidsvoorbereiding en stimuleert hij daartoe de samenwerking van de administraties met elkaar en met de departementale opdrachthouders;
- legt hij, onder voorbehoud van artikel II 23, de door de administraties van zijn departement behandelde zaken voor aan de bevoegde leden van de Vlaamse regering en voegt er zo nodig zijn opmerkingen aan toe;
- zendt hij de dossiers en de instructies van de bevoegde leden van de Vlaamse regering aan de betrokken administraties;
- adviseert hij de bevoegde leden van de Vlaamse regering over de wijze waarop en de mate waarin door zijn departement uitvoering kan worden gegeven aan beleidsvoorstellen en -beslissingen;
- doet hij uit eigen beweging elk nuttig voorstel aan de leden van de Vlaamse regering die bevoegd zijn voor de materies waarbij zijn departement betrokken is, na overleg met de betrokken leidend ambtenaar;
- waakt hij over de deontologie van zijn ambtenaren, onder meer in het kader van de openbaarheid van bestuur en de relatie met de leden van de Vlaamse regering;
- waakt hij erover dat de beslissingen van de Vlaamse regering die zijn departement aanbelangen, worden uitgevoerd en neemt hij daartoe de nodige initiatieven, met respect voor de vertrouwelijke aard van de hem toevertrouwde documenten.⁽⁵⁵⁾

Hij is verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering binnen zijn departement, wat inhoudt dat hij zorg draagt voor het personeel, de inwendige orde en de organisatie. Hiertoe zit hij tevens de departementale directieraad voor en kan hij initiatieven nemen om over een aantal beleids- of beheersaangelegenheden in de directieraad te beraadslagen.

Hij heeft ten slotte een belangrijke bevoegdheid in verband met de ministeriële verantwoordelijkheid; bevoegdheid die hij uitoefent door essentiële informatie te leveren en desgevallend door zelf initiatieven te nemen (na overleg met de betrokken leidend ambtenaren), maar ook door te waken over de deontologie en de administratieve kennis van de ambtenaren (onder meer over openbaarheid van bestuur en over de verhouding tussen ministers en ambtenaren).

Bij dit alles dient uiteraard wel rekening te worden gehouden met het verschil tussen verticale en horizontale entiteiten en met de beheersbevoegdheid van het college van secretarissen-generaal over het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (zie art. II 23).

Art. II 23. bepaalt de bijzondere procedure voor voorstellen van bestuurlijke of beleidsmatige aard die een interdepartementaal karakter hebben. Terwijl verticale of

functionele entiteiten een externe dienstverlenende rol vervullen t.o.v. de burger, vervullen horizontale of ondersteunende entiteiten een interne dienstverlenende rol t.o.v. de overige diensten. Hoewel de inhoud van de bevoegdheden van secretarissen-generaal en leidend ambtenaren fundamenteel dezelfde blijft, moet toch rekening worden gehouden met het feit dat horizontale departementen over meer bewegingsruimte beschikken t.a.v. hun cliënteel (de andere diensten) dan verticale departementen (t.o.v. de burger), aangezien de bewegingsruimte van deze laatste veel meer maatschappelijk gebonden is. Voor initiatieven van bestuurlijke of beleidsmatige aard die uitgaan van of werden uitgewerkt door horizontale departementen of administraties en die te maken hebben met het personeel, het functioneren in brede zin, de organisatie of de huisvesting van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ligt dan ook een bijkomend concertatieniveau, met name in het college van secretarissen-generaal, dat optreedt als bestuursorgaan van het ministerie, voor de hand. Uiteraard dient dergelijke procedure niet te worden gevolgd wanneer ter zake in de betrokken horizontale interdepartementale werkgroep overeenstemming werd bereikt. Dit bijkomend concertatieniveau (of overleg in een interdepartementale werkgroep) is ook nodig voor beleidsvoorstellen die, ook al gaan ze uit van verticale entiteiten, departementoverstijgend zijn en mogelijke gevolgen hebben op de organisatie of de werking van het ganse ministerie. Elke secretaris-generaal zal hierop moeten toezien wanneer hij kennis neemt van de voorstellen van zijn administraties.

Art. II 24. stelt de bevoegdheden van de leidend ambtenaar van een administratie vast, die als volgt kunnen worden gespecificeerd.

Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van alle aangelegenheden die behoren tot het terrein van zijn administratie. Dit houdt onder meer in dat hij zelf met het bevoegde lid van de Vlaamse regering kan overleggen en de volle verantwoordelijkheid draagt voor de adviezen en voorstellen van zijn administratie, zowel inzake de uitvoering van beleidsbeslissingen als inzake toekomstig beleid. Deze voorstellen, die wel voor visum moeten worden voorgelegd aan de secretaris-generaal, worden dan ook door hem ondertekend, met dien verstande dat ook hier rekening moet worden gehouden met het onderscheid tussen verticale en horizontale entiteiten en met de beheersbevoegdheid van het college van secretarissen-generaal (zie art. II 23).

De leidend ambtenaar is voor zijn sector de hoogste ambtelijke autoriteit t.a.v. het bevoegde lid of de bevoegde leden van de Vlaamse regering.

In dit verband :

- 1° draagt hij met betrekking tot de aangelegenheden die eigen zijn aan de hem toevertrouwde afdelingen de volle verantwoordelijkheid voor de adviezen die zij geven en de voorstellen die zij doen aan het bevoegde lid van de Vlaamse regering, alsmede voor de beleidsuitvoering;
- 2° neemt hij de leiding, de organisatie en de coördinatie van het geheel van de hem toevertrouwde afdelingen op zich, rekening houdend met de voor zijn departement vastgestelde regelingen;
- 3° oefent hij zijn gezag uit over het personeel van die afdelingen en zorgt hij voor de motivatie van de ambtenaren en voor orde en tucht;
- 4° ondertekent hij de briefwisseling inzake de algemene werking van zijn administratie die het departement niet bindt.⁽⁵⁵⁾

Hij neemt de leiding, de organisatie en de coördinatie van het geheel van de hem toevertrouwde afdelingen op zich en oefent zijn gezag uit over al het personeel van die afdelingen, uiteraard binnen de grenzen die voor zijn departement werden vastgelegd door hogere instanties zoals de secretaris-generaal, de departementale directieraad of het college van secretarissen-generaal. Dit impliceert tevens dat hij bij elk voorstel vanwege zijn administratie de nodige aandacht besteedt aan de capaciteit aan mensen en middelen van zijn afdelingen en dat hij zijn verantwoordelijkheid neemt bij de aanwijzing van de afdelingshoofden en de aanstelling van de diensthoofden en die door het afdelingshoofd, na overleg met hem, worden aangesteld (cf. art. XIII 71).⁽¹⁶⁾

Aangezien de leidend ambtenaren van de administraties, elk voor hun sector, de hoogste ambtelijke autoriteit zijn t.o.v. het bevoegde lid van de Vlaamse regering, zal een eventuele delegatie van beslissingsbevoegdheden inzake die aangelegenheden in principe rechtstreeks door dit lid aan de betrokken leidend ambtenaar worden verleend.

Op zijn beurt zal de leidend ambtenaar de hem gedelegeerde bevoegdheden, na overleg met de secretaris-generaal (in het kader van een zo groot mogelijke eenvormigheid) en eventueel na bespreking in de departementale directieraad, kunnen subdelegeren aan de afdelingshoofden of aan andere ambtenaren, tot op het meest functionele niveau. Dat dit gebeurt via subdelegatie is logisch omdat uiteindelijk hijzelf verantwoordelijk blijft voor de uitvoering van het onder zijn administratie ressorterende activiteitenprogramma. Een rechtstreekse delegatie van beslissingsbevoegdheden vanwege een lid van de Vlaamse regering aan een ondergeschikt ambtenaar zou derhalve aanleiding kunnen geven tot betwistingen over deze verantwoordelijkheid (uiteraard moet van dit principe worden afgeweken wanneer wetten, decreten of organieke besluiten een rechtstreekse bevoegdheidstoewijzing regelen aan zoge-

naamde gemachtigde ambtenaren).

Aangezien de secretaris-generaal zorg moet dragen voor de coördinatie en de integratie van het beleid en voor de relatie tussen het politieke niveau en de ambtenarij, dient elke rechtstreekse delegatie van bevoegdheden aan een leidend ambtenaar gepaard te gaan met een expliciete informatieplicht t.o.v. de secretaris-generaal van zijn departement (rapportering) over het gebruik van de toegekende delegaties. Slechts op die manier kan de secretaris-generaal te allen tijde zijn taak in verband met de ministeriële verantwoordelijkheid vervullen.

Art. II 24bis. Naar analogie met de artikelen II 22 en II 24 wat betreft de secretarissen-generaal en de leidend ambtenaren geeft dit artikel een omschrijving van de managementbevoegdheden van het afdelingshoofd.⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 2. Specifieke bevoegdheden van de secretaris-generaal inzake de algemene werking en de organisatie van de diensten.

Art. II 25 tot 27.

Zoals reeds vermeld bij de bespreking van art. II 22 moet een fundamenteel onderscheid worden gemaakt tussen de taak van de secretaris-generaal als algemeen manager van zijn departement en de taak van de leidend ambtenaar als hoogste ambtelijke autoriteit voor de materies die onder zijn bevoegdheid vallen. Gelet op de breuk tussen enerzijds de bevoegdheidsverdeling onder de leden van de Vlaamse regering en anderzijds de matrixorganisatiestructuur van het ministerie, ligt het voor de hand dat de Vlaamse regering, in afwijking op de normale delegatieregeling via haar leden, als collegiaal orgaan bepaalde bevoegdheden inzake algemeen functioneren en organisatie van de diensten van het ministerie rechtstreeks toewijst aan de secretarissen-generaal. Dit gebeurde reeds bij besluit van de Vlaamse regering van 20 januari 1993, waarbij inzonderheid werd uitgegaan van al wat begrepen is in het zogenaamd bestaansmiddelenprogramma, m.a.w., een aantal aangelegenheden die behoren tot het takenpakket van de horizontale administraties Informatica, Kanselarij en Voorlichting (gedeeltelijk), Ambtenarenzaken, Personeelsontwikkeling, Logistiek Management, Budgettering, Accounting en Financieel Management⁽¹⁴⁾ (gedeeltelijk) en Overheidsopdrachten, Gebouwen en Gesubsidieerde Infrastructuur (gedeeltelijk).

Het voormelde besluit wordt integraal overgenomen in dit hoofdstuk. In artikel II 26 worden bovendien drie aangelegenheden geregeld, die reeds opgenomen waren in het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 tot delegatie van bevoegdheden inzake individueel personeels-

beheer aan de secretarissen-generaal van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, doch eerder thuishoren bij de bepalingen inzake algemeen functioneren, met name het toestaan van zendingen, de verdeling van het kilometercontingent binnen zijn departement en de machtiging tot het gebruik van een eigen voertuig voor dienstredenen.

Nog een toevoeging inzake algemeen functioneren is de bepaling dat de secretaris-generaal het salaris vaststelt van de ambtenaren van zijn departement en de besluiten neemt houdende toekenning van vergoedingen en toelagen. In de oorspronkelijke tekst werd vermeld dat de secretaris-generaal deze besluiten enkel tekent. De Raad van State merkte evenwel op dat de in artikel II 26, §3, 5° vastgestelde bevoegdheid een gebonden bevoegdheid is die meer inhoudt dan enkel de bevoegdheid om de daarin bedoelde besluiten "te ondertekenen". De tekst van het artikel werd derhalve in die zin geredigeerd dat de secretaris-generaal bevoegd is om de besluiten "te nemen" inzake de vaststelling van het salaris en de toekenning van vergoedingen en toelagen aan de ambtenaren van zijn departement (advies dd 25 april 1995, L. 24.441/8) ⁽⁸⁾

De secretaris-generaal is tevens bevoegd om aan derden die namens het ministerie optreden, toe te staan alle onkosten die uit die dienstreis voortvloeien te vergoeden, en om aan de representatieve vakorganisaties de toelating te verlenen vergaderingen te beleggen in de lokalen van de administratie. ⁽⁵⁵⁾

Artikel II 27 dat voorzag in een trimesterierele rapporteringsverplichting voor de secretarissen-generaal wat betreft het gebruik van de in artikel II 26, § 1 en § 2 bedoelde bevoegdheden, werd opgeheven. Deze rapportering wordt voortaan bilateraal afgesproken tussen minister en secretaris-generaal. ⁽⁵⁵⁾

TITEL 5. DE TIJDELIJKE VERVANGING

Art. II 28. stemt nagenoeg overeen met het besluit van de Vlaamse regering van 18 september 1991 tot regeling van de tijdelijke vervanging van de secretarissen-generaal en de leidend ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en tot regeling van de tijdelijke vervanging van de secretaris van de Vlaamse regering, dat met dit besluit wordt opgeheven. Het wordt aangevuld met een vervangingsregeling voor de voorzitters van de directieraden van de provinciale gouvernementen en van de colleges van afdelingshoofden.

De Vlaamse regering wijst in dit besluit de griffier aan als vervanger van de provinciegouverneur.

*
* *

De vervanging van de gouverneur is niet geregeld in de provinciewet zelf. Artikel 123 van de provinciewet spreekt van "de gouverneur of degene die hem in zijn ambt vervangt" terwijl artikel 104 wel in een regeling van vervanging voorziet doch enkel in zijn hoedanigheid van voorzitter van de bestendige deputatie (in casu vervanging door een ander lid van de deputatie).

De vervanging van de gouverneur is geregeld door het koninklijk besluit van 27 februari 1935 betreffende de verlopen van de provinciegouverneurs en de arrondissementscommissarissen en de aanduiding van den waarnemenden gouverneur bij afsterven (BS 28/3/1935). Deze regeling houdt in dat de gouverneur vanaf een afwezigheid van drie dagen tot vijftien dagen zelf zijn plaatsvervanger aanduidt. Voor een afwezigheid van meer dan vijftien dagen wijst de Koning een vervanger aan.

In de praktijk stelt de gouverneur een vervanger voor en in principe blijkt dit een lid van de bestendige deputatie of de provinciegriffier te zijn. Zoals gezegd wordt in dit besluit de griffier aangewezen.

* *
* *

Voor de vervanging van de gouverneur in zijn taak van leidend ambtenaar geldt § 2, met name een vervanging door de ambtenaar van het ministerie met de hoogste rang in de provincie (en vervolgens in orde van anciënniteit).

Voor het college van secretarissen-generaal wordt een uitzondering gemaakt op de vervangingsregeling. Enkel bij langdurige afwezigheid zal een secretaris-generaal in dit college worden vervangen overeenkomstig art. I 4, § 1, door de ambtenaar die belast is met de uitoefening van de functie van secretaris-generaal; voor het voorzitterschap evenwel wordt de vervanging geregeld overeenkomstig de anciënniteitsregeling.

§ 2, eerste lid, bouwt een automatische vervanging in voor een afwezigheid vanaf drie dagen. Deze regeling vermijdt een rechtsvacuüm in het geval de secretaris-generaal in de onmogelijkheid verkeert om een vervanger aan te duiden.

§ 2, tweede lid. Voor een afwezigheid of verhindering van minder dan drie dagen, wordt aan de secretaris-generaal de vrije keuze gelaten onder de ambtenaren van zijn departement een vervanger aan te duiden, behalve wanneer het gaat om het voorzitterschap van de departementale directieraad (en van het college). In deze laatste gevallen geldt de anciënniteitsregeling van het eerste lid.

§ 2bis voorziet de mogelijkheid om niet alleen bij tijdelijke afwezigheid en verhindering, maar ook bij ontsten-

tenis van de secretaris-generaal te voorzien in een tijdelijke vervanging van deze secretaris-generaal in afwachting van een eventuele aanduiding in een hoger ambt of een definitieve invulling van de vacature.

Daar waar bij tijdelijke afwezigheid en verhinderings de tijdelijke vervanging evenwel ambtshalve gebeurt is de tijdelijke vervanging bij ontstentenis van de secretaris-generaal, anders dan bij tijdelijke afwezigheid of ver- hindering, facultatief. De Vlaamse regering beslist of de secretaris-generaal tijdelijk vervangen wordt in toepas- sing van artikel II 28, § 2bis, of dat de betrekking wordt toegekend bij wijze van hoger ambt, in toepassing van de artikelen II 37 e.v. van het Vlaams personeelssta- tuut.

Net zoals bij de vervanging bij tijdelijke afwezigheid of verhinderings (art. II 28, § 2) zal de leidend ambtenaar die de secretaris-generaal tijdelijk vervangt in toepas- sing van artikel II 28, § 2bis de secretaris-generaal niet vervangen in zijn hoedanigheid van lid van het college van secretaris-generaal (art. II 28, § 3).⁽⁵⁶⁾

§ 5. In het college van afdelingshoofden gebeurt de vervanging binnen de administratie door de ambtenaar van rang A2(A) die lid is van het college en de grootste graadanciënniteit heeft.

Art. II 29. stelt de regeling vast inzake de tijdelijke vervanging van leidend ambtenaren ⁽⁸⁾ en van afdelings- hoofden, waarbij rekening wordt gehouden met de verant- woordelijkheid van de leidend ambtenaar voor de werking van zijn administratie.

Aangezien er door de wijziging van art. II 3 geen automa- tische vervanging meer is van de leidend ambtenaar door het bijkomend directieraadslid per administratie kiest in de lijn van art. II 29 de secretaris-generaal de vervan- ger onder de afdelingshoofden of ⁽⁵⁵⁾ de ambtenaren van rang A2 van de betrokken administratie. Op vraag van de Raad van State werd in de tekst van het artikel verduide- lijkt dat de secretaris-generaal de ambtenaar die de directeur-generaal tijdelijk zal vervangen, kiest uit de afdelingshoofden of ⁽⁵⁵⁾ de ambtenaren van rang A2 (advies dd 25 april 1995, L. 24.441/8) ⁽⁸⁾

In tegenstelling tot de huidige al te strakke regeling, die enkel gebaseerd is op anciënniteit, geeft de voorge- stelde regeling de mogelijkheden om maximaal rekening te houden met de capaciteiten van de betrokken ambtenaren.

TITEL 6. DE OPDRACHTHOUDERS EN DE PROJECTLEIDERS ⁽³⁵⁾

Bij besluit van de Vlaamse regering van 14 juli 1998 werd de organieke regeling van de aanwijzing van de opdrachthouders grondig gewijzigd, werd een overgangsregeling voorzien voor de reeds aangestelde opdrachthouders en coördinatoren en werd een organieke regeling ingevoerd voor de projectleiders.

De opdrachthouders worden belast met de recurrente opdrachten. Het ministerie dient op permanente basis te kunnen beschikken over deze opdrachthouders. De departementale opdrachthouders vormen het aangewezen instrument waarmee de secretarissen-generaal de matrixorganisatiestructuur doen werken. De opdrachten bestaan erin coördinerend op te treden naar de administraties toe en als verbindingsfunctie te opereren, naar de overeenstemmende horizontale entiteiten inzake vorming, organisatie- en personeelsontwikkeling, integrale kwaliteitszorg, communicatie, buitenlands beleid, planning en wetenschapsbeleid.

De projectleiders worden aangesteld om projecten (niet-recurrente opdrachten) te leiden. De projecten waarvoor een projectleider wordt aangetrokken, zijn :

- 1) belangrijke departementale projecten
- 2) belangrijke interdepartementale projecten (m.i.v. deze die de grenzen van het ministerie overstijgen).

Op vraag van de Raad van State werd de term "mandaat" vermeden en vervangen door "tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder of projectleider". Artikel 22 APKB bepaalt immers dat een mandaat enkel kan worden toegekend voor de invulling van een vacante betrekking van een graad van hogere rang, terwijl opdrachthouder en projectleider functies zijn en geen hiërarchisch hogere graden. ⁽³⁵⁾

Art. II 30. In § 1 wordt bepaald dat de voorzitter van het college van secretarissen-generaal vier ambtenaren van rang A1 of A2 aanduidt als opdrachthouder, belast met generieke interdepartementale aangelegenheden, in de Staf Centrale Coördinatie. Deze vier personeelsleden zijn hoog gekwalificeerde personeelsleden die intern of extern (adviseur) geworven kunnen worden.

In § 2 wordt bepaald dat er onder de ambtenaren van rang A1 van het ministerie opdrachthouders, belast met departementale opdrachten inzake human resources management, vorming en communicatie, kunnen worden aangesteld. Het college van secretarissen-generaal zal het totaal aantal opdrachthouders bepalen (binnen de budgettaire ruimte opgelegd door de Vlaamse regering) en verdelen over de verschillende departementen, rekening houdend met

de grootte van elk departement (bv. grotere departementen 3 of 4, kleinere 1 of 2).

Vervolgens duidt elke secretaris-generaal de opdrachthouders van zijn departement aan. Hij beslist zelf met welke opdrachten deze opdrachthouders worden belast.

Deze verdeling en aanwijzing gebeurt op een gemotiveerde wijze.

De aanduiding van de opdrachthouders human resources management en vorming gebeurt door de ambtenaar van de rang A3 of A2A belast met de leiding van de Algemene Administratieve Diensten in overleg met de secretaris-generaal van het betreffende departement.

Bij ontstentenis van een opdrachthouder belast met de vorming, wordt het afdelingshoofd van de afdeling belast met personeelszaken binnen het departement belast met de leiding (t.a.v. de stagiairs van de niveaus B, C en D)⁽⁷⁰⁾ en begeleiding (t.a.v. de stagiairs van niveau A) van de stagedoende ambtenaren overeenkomstig artikel VII 5.

Daarenboven kan de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling in overleg met de secretaris-generaal van het departement Algemene Zaken en Financiën onder de ambtenaren van rang A1 van het ministerie maximum zes bijkomende opdrachthouders aanstellen ten behoeve van de administratie Personeelsontwikkeling die belast worden met opdrachten inzake vorming, human resources management of organisatieontwikkeling (§ 3).

De bezoldiging van de opdrachthouders wordt geregeld in artikel XIII 33, § 2.⁽³⁵⁾

Art. II 30bis. Onder de ambtenaren van het ministerie kunnen projectleiders worden aangesteld die worden belast met de leiding van belangrijke departementale of interdepartementale projecten.

In principe worden ambtenaren van de rang A1 aangesteld tot projectleider, maar waar nuttig en nodig (bijvoorbeeld omwille van de vereiste competenties) kunnen deze projectleiders ook ambtenaren van rang A2 of hoger zijn (met inbegrip van stafleden, opdrachthouders, experts, ...).

De secretaris-generaal stelt voor zijn departement de projectleiders aan die belast worden met departementale projecten (§ 2) en het college van secretarissen-generaal stelt de projectleiders aan die belast worden met interdepartementale projecten (§ 3).

De departementale projecten worden voorafgaandelijk ter goedkeuring aan de functioneel bevoegde minister(s) voorgelegd, vooraleer de projectleider geselecteerd en aangesteld wordt.

In afwijking van het voorgaande worden de projectleiders van de rangen A3 en A4 die belast worden met departemen-

tale of interdepartementale projecten aangesteld door de Vlaamse regering.

De interdepartementale projecten die door een interdepartementale projectleider geleid worden, zijn hetzij projecten die opgestart worden bij beslissing van de Vlaamse regering, hetzij projecten die opgestart worden op voorstel van het college van secretarissen-generaal die voorafgaandelijk aan de goedkeuring van de Vlaamse regering worden voorgelegd (o.a. outsourcing informatica).

De bezoldiging van de projectleiders wordt geregeld in artikel XIII 81ter.

De projectleidertoeelage kan gecumuleerd worden met andere toelagen, met uitzondering van de beschikbaarheidtoelage aangezien de beschikbaarheid hier het criterium is. De mogelijke cumulatie veronderstelt een uitzonderlijke situatie en/of prestatie, en het bereiken van de vooraf bepaalde tussentijdse of eindresultaten van het project.⁽³⁵⁾

Art. II 31. De beslissing tot aanstelling van de opdrachthouders en projectleiders vermeldt de omschrijving, de begindatum van de opdracht en de standplaats en dient gemotiveerd te worden. De beslissing tot aanstelling van de projectleiders dient eventueel nadere bepalingen van de opdracht te omvatten.⁽³⁵⁾

Art. II 32. De opdrachthouders worden aangesteld conform een procedure bepaald door het college van secretarissen-generaal.

In deze procedure wordt voorzien in een externe en/of interne potentiëelinschatting als selectievoorwaarde. De leidend ambtenaar van de administratie Personeelontwikkeling bepaalt de inhoud, de organisatie en de uitvoering van de potentiëelinschatting. Deze potentiëelinschatting kan gebeuren via een assessment center-proef. De departementale directieraad selecteert de kandidaten die kunnen deelnemen aan de potentiëelinschatting. De huidige opdrachthouders en coördinatoren worden vrijgesteld van deze eerste selectiestap en kunnen deelnemen aan de potentiëelinschatting.⁽³⁵⁾

Art. II 33. Naar analogie met de procedure die geldt voor de aanwijzing tot afdelingshoofd (cfr. artikel VIII 76octies, ingevoegd in het VPS bij besluit van de Vlaamse regering van 11 maart 1997) bepaalt artikel II 33, eerste lid, dat de functie van opdrachthouder toegekend wordt voor een periode van zes jaar, meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging van de tijdelijke aanstelling tot opdrachthouder gebeurt stilzwijgend.

Krachtens het tweede lid van artikel II 33 wordt de tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder net zoals het mandaat van afdelingshoofd ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten. Daarenboven komt er ook van rechtswege een einde aan de tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder indien het college van secretarissen-generaal of de departementale directieraad een beslissing neemt tot loopbaanvertraging, vermits in dit geval eveneens geoordeeld wordt dat de opdrachthouder ondermaats presteert.

De tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder wordt eveneens van rechtswege beëindigd op de dag van de benoeming van de opdrachthouder in een graad van rang A3 of hoger, of op de dag van de aanwijzing tot afdelingshoofd.

Het derde lid van artikel II 33 bepaalt naar analogie met het derde lid van artikel VIII 76octies (met betrekking tot de afdelingshoofden) dat de voorzitter van het college van secretarissen-generaal of de secretaris-generaal - naargelang wie tijdelijk aanstelt - steeds een einde kan stellen aan de tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder hetzij om functionele redenen (ook bij langdurige afwezigheid van de opdrachthouder), hetzij op vraag van de opdrachthouder zelf.⁽³⁵⁾

Art. II 33bis. Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat de duur van de tijdelijke aanstelling tot projectleider gelijk is aan de duur van het project.

Naar analogie met het tweede lid van artikel II 33 wordt de tijdelijke aanstelling tot projectleider ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten en bij een beslissing tot loopbaanvertraging.

Aan de tijdelijke aanstelling tot projectleider kan tevens een einde gemaakt worden op de dag van de benoeming van de projectleider in een graad van A3 of hoger, of op de dag van de aanwijzing tot afdelingshoofd. Bij de benoeming of aanwijzing zal dan in concreto nagegaan dienen te worden of een voortzetting van het project door de betrokken projectleider nog functioneel verantwoord is.

Naar analogie met het derde lid van artikel II 33 kan de overheid bevoegd voor de aanwijzing, mits er een motivering gegeven wordt, steeds een einde stellen aan de tijdelijke aanstelling tot projectleider hetzij om functionele redenen, hetzij op vraag van de projectleider zelf.⁽³⁵⁾

Art. II 34. Het eerste lid bepaalt uitdrukkelijk dat de opdrachthouder en de projectleider zijn dienstaanwijzing behoudt tijdens de duur van zijn opdracht.

De opdrachthouder of projectleider die in een functionele loopbaan zit, kan een functioneringstoelage of een loopbaanvertraging krijgen. De evaluatie betreft de wijze van uitoefening van zijn opdracht.

[3^e, 4^e en 5^e lid - opgeheven] (⁶⁴)

TITEL 6bis. DE EXPERTENFUNCTIES (⁴⁷)

Art. II 34bis. Ambtenaren van het ministerie van de eerste twee rangen van de niveaus A, B, C en D kunnen tijdelijk worden aangesteld in een expertenfunctie. Dit is een functie die, naast de leidinggevende functies, een permanente en kwaliteitsvolle invulling van hoog niveau geeft aan een cruciaal, missie-kritiek onderdeel verbonden aan de primaire processen van een organisatie-entiteit. De oprichting en afbakening van expertenfuncties moet dus vertrekken van de organisatiedoelstellingen die moeten waargemaakt worden.

De expertenfuncties worden opgericht en eventueel ook terug afgeschaft door een beslissing van de departementale directieraden die goedgekeurd wordt door de functioneel bevoegde Vlaamse minister samen met de Vlaamse minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken. Voorafgaandelijk aan de beslissing leggen de departementale directieraden hun voorstel, dat opgesteld wordt met ondersteuning van de administratie Personeelontwikkeling, voor advies voor aan het College van secretarissen-generaal.

Volgens het advies van de Raad van State van 11 mei 1999 (met het kenmerk L. 29.047/3) komt de regeling inzake de expertenfuncties in de plaats van de vroegere mogelijkheid om extrasalarisschalen toe te kennen (de vroegere artikelen VIII 80 en VIII 81; opgeheven bij besluit van de Vlaamse regering van 29 juni 1999). Dit is evenwel geen correcte interpretatie. In tegenstelling immers tot de regeling van de extrasalarisschalen die erop gericht was welbepaalde goed presterende personeelsleden te valoriseren, gaat de regeling inzake de expertenfuncties in beginsel uit van de objectieve noden van de dienst en niet van de verdiensten van de ambtenaar. (⁴⁷)

Art. II 34ter. Enkel in niveau A worden er twee niveaus van verloning voorzien: een niveau van (gewoon) expert en een niveau van senior-expert. Voor deze laatste functie wordt een hogere graad van expertise vereist (een uitzonderlijke deskundigheid en een hoger niveau van noodzakelijke competenties).

De ambtenaar behoudt gedurende zijn aanstelling de rang en de graad waarin hij is benoemd en het recht op salarisverhoging of op aanwijzing of bevordering tot een hogere rang, op dezelfde wijze als wanneer hij niet in een expertenfunctie zou zijn aangesteld.⁽⁴⁷⁾

Art. II 34quater. De leidend ambtenaar wijst, in voorkomend geval in overleg met het afdelingshoofd, voor zijn organisatorische eenheid de ambtenaren aan die worden aangesteld in een expertenfunctie. Het is een tijdelijke aanstelling (geen benoeming), doch in principe van onbepaalde duur, maar waaraan steeds een einde kan worden gesteld: ambtshalve op basis van de functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten, of bij een aanwijzing of bevordering tot een hogere rang; bij gemotiveerde beslissing op basis van de functioneringsevaluatie (die niet afgesloten werd met onvoldoende) of om functionele redenen, of wegens een langdurige afwezigheid en op verzoek van de ambtenaar zelf. Met langdurige afwezigheid wordt bijvoorbeeld bedoeld een verlof voor opdracht naar een kabinet, een langdurige ziekte of een voltijdse loopbaanonderbreking van minstens zes maanden. Wanneer de ambtenaar de functie niet langer uitoefent (bv. bij een nieuwe dienstaanwijzing), wordt de aanstelling uiteraard ook beëindigd.

Aan de hand van concrete elementen moet kunnen aangegeven worden dat iemand over de vereiste expertise beschikt. De aanstellingen kunnen slechts doorgevoerd worden nadat de expertenfuncties in alle departementen en voor alle niveaus bepaald zijn.

De Raad van State adviseert in zijn hoger vermeld advies van 11 mei 1999 om een volledig uitgewerkte procedure in het VPS op te nemen voor het verlenen van de aanstellingen in de expertenfuncties (bekendmaking van de vacatures, oproep tot de gegadigden, onderzoek van de kandidaatstellingen, ...). De Vlaamse regering is op deze opmerking evenwel niet ingegaan, omdat het hier om een aanstelling in een functie gaat en niet in een graad. De invulling gebeurt op basis van de HRM-methodologie. De Raad van State gaf trouwens geen reden op waarom de opname van een procedure zou nodig zijn.⁽⁴⁷⁾

**TITEL 7. DE PREVENTIEADVISEUR-COÖRDINATOR EN DE
PREVENTIEADVISEURS VAN DE INTERNE DIENST VOOR
PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK ⁽⁴¹⁾**

Deze titel brengt het Vlaams personeelsstatuut in overeenstemming met de voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap geldende voorschriften van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 18.09.1996) en van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (BS 31.03.1998-Ed. 3). De vroegere dienst Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen (afgekort VGV) wordt omgevormd tot een interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Art. II 35. Voor de diensten van de Vlaamse regering, dit zijn het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, wordt er één interne dienst voor Preventie en Bescherming opgericht, samengesteld uit één preventieadviseur-coördinator en acht preventieadviseurs. De interne dienst Preventie en Bescherming, die onafhankelijk is, wordt geleid door de preventieadviseur-coördinator, die rechtstreeks rapporteert aan de voorzitter van het college van secretarissen-generaal. De interne dienst Preventie en Bescherming rapporteert over zijn werkzaamheden eveneens aan het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.⁽⁴¹⁾

Art. II 36 - II 36bis. De graad van preventieadviseur-coördinator (rang A2A) wordt uitsluitend bij wege van mandaat begeven. Voor aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator komen zowel ambtenaren van rang A2 als van rang A1 in aanmerking. Zij dienen in het bezit te zijn van een getuigschrift veiligheid niveau 1 zoals voorgescreven door artikel 22, § 1 van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, en te beschikken over de noodzakelijke competenties voor het uitoefenen van deze functie die zullen beoordeeld worden door een bijzondere commissie. De twee vertegenwoordigers van het Hoog Overlegcomité in deze commissie zijn de voorzitter en de ondervoorzitter van dit comité (*zoals overeengekomen tijdens de vergadering van het Sectorcomité XVIII van 29 juli 1998*). De aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator is een mandaat voor zes jaar, meermaals stilzwijgend met dezelfde duur verlengbaar.

Volgens het advies van de Raad van State van 1 december 1998 (met het kenmerk L. 28.203/3) is deze regeling niet verenigbaar met artikel 22, eerste lid van het APKB in zoverre zij voorziet in de stilzwijgende verlenging van het mandaat van preventieadviseur-coördinator. Luidens die bepaling kan een mandaat immers slechts worden ver-

leend "voor een beperkte tijd die de duur van zes jaar niet mag overschrijden". Bovendien zou ze in strijd zijn met het gelijkheidsbeginsel.

De Vlaamse regering besliste evenwel om op deze opmerking van de Raad van State niet in te gaan om volgende reden : In artikel 22 van het APKB wordt niet vermeld of de mandaten verlengd kunnen worden of niet. In de toelichting bij dit artikel kan men lezen dat de federale regering niet tegemoet is gekomen aan de opmerking van de Raad van State om te bepalen of mandaten moeten worden verlengd of niet, omdat de federale regering oordeelde dat een dergelijke bepaling een miskennis zou betekenen van de autonomie die aan elke Gemeenschaps- en Gewestregering is toegekend inzake de vaststelling van het statuut van haar personeel en de organisatie van haar diensten. Bovendien impliceert een verlenging - of dit nu uitdrukkelijk of stilzwijgend gebeurt - toch dat het mandaat opnieuw wordt toegekend aan dezelfde mandaathouder zonder dat de ganse procedure van toewijzing wordt gevolgd.

Eenzelfde bepaling werd in het VPS opgenomen ten aanzien van het mandaat van afdelingshoofd (art. VIII 76octies, eerste lid). Het advies van de Raad van State (nr. L. 25.581/8 van 10 december 1996) met betrekking tot deze bepaling is evenwel dubbelzinnig en stelt - naast de opmerking dat een stilzwijgende verlenging indruist tegen de aanspraken van andere geïnteresseerden (d.i. het vermelde gelijkheidsbeginsel) - dat een stilzwijgende verlenging enkel mogelijk is indien dit uitdrukkelijk in de tekst van het besluit wordt opgenomen.

En ten slotte is ook voor de diverse mandaten bij de entiteit Sturing en Controle een stilzwijgende verlenging voorzien (art. VIII 91novies, § 1 van het VPS). Er werd ook hier niet ingegaan op de opmerking van de Raad van State hierover in haar advies van 7 april 1998 (nr. L. 27.450/3) om dezelfde redenen als hiervoor aangehaald.⁽⁴¹⁾

Art. II 36ter. De functie van preventieadviseur staat open voor ambtenaren van rang A1 en van niveau B, C en D. Er zijn twee verschillende functieprofielen voor preventieadviseur. Naargelang van het functieprofiel dient de preventieadviseur houder te zijn van een getuigschrift veiligheid niveau 1 of van minimum een getuigschrift veiligheid niveau 2 (cf. art. 22, § 1 van het KB van 27 maart 1998). De verhouding tussen het aantal preventieadviseurs van het ene of van het andere profiel kan wijzigen naargelang de evolutie van de dienst. De aanstelling in een functie van preventieadviseur gebeurt voltijds voor een duur van zes jaar en is meermaals stilzwijgend met dezelfde duur verlengbaar. In tegenstelling tot de functie van preventieadviseur-coördinator gaat het hier niet om een mandaatgraad, maar om een tijdelijke aanstelling in een functie die recht geeft op een toelage. De

ambtenaren die de functie van preventieadviseur bekleden, behouden de graad waarin ze zijn benoemd, alsook hun rechten op bevordering in graad, salaris en salarisschaal.⁽⁴¹⁾

Art. II 36quater. § 1. De aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator en de aanstelling van de preventieadviseurs gebeurt door de voorzitter van het college van secretarissen-generaal na voorafgaand akkoord van het Hoog Overlegcomité en op basis van een voordracht van twee kandidaten per functie door het college van secretarissen-generaal (cf. de vroegere aanstellingsprocedure van de aangestelden voor de dienst VGV). In het geval er geen akkoord wordt bereikt in het Hoog Overlegcomité over de voorgestelde kandidaten, wordt de beslissing genomen door de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken (conform de procedure vastgesteld in artikel 20, § 2 van het KB van 27 maart 1998).

§ 2. Indien de preventieadviseur-coördinator zijn eerste aanwijzing in het mandaat of één van de preventieadviseurs zijn eerste aanstelling voortijdig beëindigt, wordt hij vervangen. De vervanger wordt gekozen uit de ambtenaren die zich kandidaat hebben gesteld en door het college van secretarissen-generaal werden voorgedragen. Indien het mandaat of de functie wordt neergelegd na een eerste stilzwijgende verlenging dient de toewijzingsprocedure opnieuw te worden opgestart.

Volgens het bovenvermeld advies van de Raad van State van 1 december 1998 zou moeten worden gepreciseerd dat de vervanger slechts voor een beperkte duur wordt aangesteld, namelijk alleen voor de periode vereist om het mandaat of de aanstelling van zijn voorganger te beëindigen. Deze opmerking moet worden samen gelezen met de opmerking vermeld bij artikel II 36, § 2 (cf. supra) dat een mandaat slechts mag worden verleend voor een beperkte tijd die de duur van zes jaar niet mag overschrijden. De Vlaamse regering is hier echter niet op ingegaan, omdat anders de in artikel II 36quater, § 2 voorziene vervangingsregeling geen zin heeft en men beter onmiddellijk een nieuwe toewijzingsprocedure kan opstarten.

(§ 3 - opgeheven) ⁽⁶⁴⁾

Art. II 36quinquies. Om bij de omschakeling van de dienst VGV naar de interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk de continuïteit van de dienst te kunnen blijven verzekeren worden de mandaten van de aangestelden van de dienst VGV die eindigen op 31 augustus 1998, verlengd tot de preventieadviseur-coördinator en de acht preventieadviseurs zijn aangesteld.⁽⁴¹⁾

TITEL 8. DE WAARNEMING VAN EEN HOGER AMBT

Art. II 37. De waarneming van een hoger ambt betekent in dit besluit de tijdelijke uitoefening van een niet waargenomen functie van hogere rang; dus geen betrekking van een gelijkwaardige rang met een voordeliger salarisschaal.

De niet waargenomen functie kan zowel in een tijdelijk als definitief vacante betrekking voorkomen.

Onder een tijdelijke vacature wordt bvb. een verlof voor opdracht verstaan of m.a.w. een situatie waarbij de titularis van de betrekking vroeg of laat terug zijn plaats inneemt. De waarneming van een hoger ambt in een tijdelijke vacature, kan uiteraard geen aanspraken geven op bevordering (aangezien de betrekking bezet is) doch ook niet indien de betrekking later zou vacant worden.

Bij een definitief vacante betrekking (bvb. overlijden, pensionering, ...) is de logica dat deze zo snel mogelijk opgevuld wordt op de geëigende weg : aanwerving, bevordering of via de interne arbeidsmarkt. Evenwel kunnen in de overgangsfase dringende dienstnoodwendigheden toch een aanstelling mogelijk maken. Ook hier is de regel dat de waarneming van een hoger ambt geen aanspraken op een vaste benoeming in de graad van dat ambt verleent.

In tegenstelling met vroegere regelingen wordt dan ook geen ranginneming na het ononderbroken uitoefenen van een hoger ambt in een zelfde betrekking, die definitief vacant is, voorzien.

Indien een ambtenaar van rang A1 of A2, niet-afdelingshoofd, een ambtenaar van rang A2A, afdelingshoofd, vervangt in de gevallen opgesomd in art. VIII 76bis, § 2, gebeurt dit niet via een waarneming van een hoger ambt, doch via een aanwijzing tot afdelingshoofd ad interim met mogelijkheid tot pro-rata verdienen van de managementstoelage.

| (...) *geschrap*t

De ambtenaar van rang A1 in een buitendienst waar geen rang A2 op het organigram voorkomt geniet een diensthoofd-entoeelage.

Art. II 38. § 1. De ambtenaar moet niet voldoen aan de statutaire vereisten om te worden benoemd in de graad die overeenstemt met het hoger ambt (althans qua anciënniteit), om deze tijdelijk waar te nemen. Deze voorwaarde is niet altijd doeltreffend gebleken. De functionaliteit van de diensten moet primeren op een mathematische voorwaarde.

De aanstelling kan binnen het niveau en niveauoverschrijdend gebeuren doch kan slechts één sprong (= naasthogere rang) uitmaken. Omwille van de invoering van de derde rang binnen de niveaus B, C en D kan geen hoger ambt toegekend worden van rang C2 naar A1, D2 naar C1, enz.⁽⁴⁷⁾. Uiteraard dienen de statutaire regels wat de in aanmerking komende graden en de wijze van begeven van de betrekking (bvb. mogelijkheid via overgangsexamen) gerespecteerd te worden.

Ofschoon de mogelijkheid gecreëerd werd om via een overgangsexamen van niveau C naar niveau B te gaan indien men houder is van het vereiste diploma, kan geen hoger ambt tussen beide niveaus toegekend worden. Beide niveaus staan op dezelfde hoogte.

De hogere ambten dienen bekendgemaakt te worden in de onderscheiden departementen.

Indien een tijdelijke vacature in de aanwervingsgraad van een niveau opgevuld wordt via een hoger ambt, dient uiteraard afgezien te worden van de mogelijkheid geboden door artikel XIV 2, nl. het aanstellen van een contractueel personeelslid.

§ 2. geen commentaar.

Art. II 39. Ook hier komt de appreciatie van de capaciteiten van de ambtenaar op de eerste plaats en verdringt de anciënniteitsregels.

Art. II 40. §§ 2-3. Om de besluitvorming zo dicht mogelijk bij de betrokken ambtenaar te houden, met meer garantie om met kennis van zaken te oordelen, adviseren de departementale directieraden en het college van afdelingshoofden in de aangegeven gevallen.

Zo wordt ook een onderscheid gemaakt tussen hoger ambt en bevordering.

Art. II 41. § 1. De aanstelling in het hoger ambt duurt maximaal zo lang als de afwezigheid in een tijdelijke vacature, zonder dat procedures voor verlenging hoeven

gevoerd te worden na 6 maanden, doch kan ook korter gehouden worden naargelang de dienstnoodwendigheden.

§ 2. Omdat het slechts de bedoeling kan zijn tegemoet te komen aan de meest dringende dienstbehoeften in afwachting van een definitieve opvulling, wordt de maximale aanstellingsduur in een definitieve vacature beperkt tot één jaar. De procedure tot bevordering, aanwerving, overplaatsing, ... dient tezelfdertijd ingezet te worden en afgerond binnen de gestelde tijdlimiet. Indien de overheid bvb. na 1 jaar niet zou bevorderen, vervalt het hoger ambt. De aanstelling is immers gekoppeld aan de functie en niet aan de persoon. Indien een betrekking niet vacant verklaard wordt en er geen hoger ambt toegekend werd blijkt zij overbodig te zijn.

§ 3. Alleen voor de eerste aanstelling is het advies van de inspectie van financiën vereist; bij ongunstig advies is de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken de beroepsinstantie.

§ 4. regelt enkele inhoudelijke vereisten van de aanstellingsakte.

§ 5. In afwijking van § 2 kan een definitief vacante betrekking van secretaris-generaal of directeur-generaal belast met de leiding van een departement of administratie waarvan de Vlaamse regering beslist heeft om de verdere bestaansreden te onderzoeken, voor ten hoogste drie jaar via een aanstelling in hoger ambt worden waargenomen.⁽²⁹⁾

Art. II 42. bevestigt de volheid van bevoegdheid van de ambtenaar belast met een hoger ambt in de plaats van en ten overstaan van de effectieve titularis.

De beperking dat een waarnemend leidend ambtenaar geen afdelingshoofden kan aanwijzen - die in het vroegere artikel II 42 was ingebouwd omwille van het risico van tegenstrijdigheid van belangen - wordt opgeheven bij besluit van de Vlaamse regering van 11 maart 1997 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut.

De Raad van State merkte in haar advies van 10 december 1996 (met het kenmerk L. 25.581/8) op dat het risico van tegenstrijdigheid van belangen weliswaar thans niet meer bestaat , maar dat dat in de toekomst anders kan zijn. Bovendien, stelt de Raad, kunnen ingevolge de ontworpen wijzigingen ook ambtenaren van rang A1 afdelingshoofd worden, hetgeen een nieuw risico van belangenvermenging in het leven roept. De Raad adviseert - indien men de mogelijkheid wenst te behouden dat de waarnemend leidend ambtenaar afdelingshoofden kan aanwijzen - , om in het VPS te bepalen dat de ambtenaar die met een hoger ambt belast is, over alle aan dat ambt verbonden prerogatieven beschikt, behalve het recht om zichzelf te benoemen.

Het is uiteraard niet de bedoeling dat een waarnemend leidend ambtenaar zichzelf tot afdelingshoofd kan aanwijken. De Vlaamse regering is evenwel van oordeel dat dit niet uitdrukkelijk in het VPS moet worden opgenomen, maar dat een verduidelijking hiervan in de toelichting volstaat.⁽¹⁸⁾

TITEL 9. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

(**Art. II 43** - opgeheven) ⁽¹⁴⁾

(**Art. II 44** - opgeheven) ⁽⁵⁶⁾

(**Art. II 45** - opgeheven) ⁽⁵⁶⁾

(**Art. II 46** - opgeheven) ⁽⁵⁶⁾

Art. II 47. M.i.v. 1 januari 1994 of 1 juni 1994 wat niveau A betreft worden de aanstellingen in een hoger ambt herbekeken overeenkomstig titel 8 van deel II van dit besluit. Een omzendbrief regelt terzake de nodige overgangsmaatregelen.

Art. II 48. Deze titel regelt o.m. de opheffing van bestaande delegaties inzake werking en organisatie van de diensten.

Het besluit laat alle m.b.t. de uitvoering van activiteitenprogramma's bestaande delegaties ongemoeid, teneinde te vermijden dat inzake de uitoefening van de functionele bevoegdheden van de zes departementen een juridisch vacuüm zou ontstaan.

DEEL III. RECHTEN EN PLICHTEN ⁽⁵⁵⁾

Dit deel is gebaseerd op de artikelen 3 tot en met 10 van het APKB. Voor de herdefiniëring van deze rechten- en plichtenleer wordt dan ook naar de toelichting bij het APKB verwezen.

In grote lijnen betreft het de volgende rechten en plichten: loyale en correcte ambtsuitoefening (**art. III 1**), spreekrecht (**art. III 2, § 1**), spreekplicht (**art. III 2, § 2**), klantvriendelijkheid en integriteit (objectieve en neutrale ambtsuitoefening) (**art. III 3**), onverenigbaarheden (**art. III 4**), recht en plicht tot vorming (**art. III 5**) en inzagerecht persoonlijk dossier (**art. III 7**).⁽⁵⁵⁾

De juiste draagwijdte van (sommige van) deze bepalingen zullen verduidelijkt worden bij wijze van omzendbrief die een deontologische code voorschrijft (**art. III 6, § 1**): zie omzendbrief AZ/MIN/98/4 van 1 september 1998. Elke secretaris-generaal kan, zonder afbreuk te doen aan de deontologische code, voor specifieke problemen in het eigen departement een aanvullende code vaststellen (**art. III 6, § 2**).⁽⁵⁵⁾

Art. III 1. § 1. Deze paragraaf vat de basishouding van de Vlaamse ambtenaar of de waarden die hij wil belichamen, zoals uitgedrukt in het charter dat de secretarissen-generaal ondertekenden, samen, nl. :

- loyaal meewerken met de Vlaamse regering
- initiatief nemen
- bekwaamheid en inzet tonen
- objectiviteit bewaren
- verantwoordelijkheid nemen.

§ 2. Ongewenst seksueel gedrag is verboden. Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan : elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard, waarvan degene die er zich schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het inbreuk maakt op de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.⁽⁵⁵⁾

Art. III 2. § 1.⁽⁷⁰⁾ Ambtenaren hebben een principieel spreekrecht en in sommige gevallen zelfs spreekplicht. Enkel in een limitatief bepaald aantal gevallen is er een geheimhoudingsplicht; de opsomming vermeld in het APKB werd aangevuld met de bepalingen van het decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur.

De in dit artikel geregelde geheimhoudingsplicht moet evenwel worden genuanceerd, rekening houdend met het in artikel 32 van de Grondwet ingeschreven beginsel van de openbaarheid van bestuursdocumenten en met de bepalingen betreffende de passieve openbaarheid, opgenomen in de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van be-

stuur. Het spreekt immers vanzelf dat de bepalingen van het APKB die een spreekverbod invoeren, slechts dwingend kunnen zijn ten aanzien van de gemeenschappen en gewesten in zoverre de in dat besluit gehuldigde principes verenigbaar zijn met de grondwettelijke en wettelijke bepalingen die de ambtenaren tot spreken verplichten. De gevallen waarin - zowel voor federale als voor niet-federale overheden - een uitzondering bestaat op de plicht tot openbaarmaking, worden opgesomd in artikel 6, §§ 1 en 2, van de genoemde wet van 11 april 1994. Die uitzonderingsgronden zijn relatief, in die zin dat de daardoor beschermde belangen zich slechts tegen de openbaarmaking verzetten in zoverre zij zwaarder wegen dan het belang van de openbaarheid (§ 1) of in zoverre daaraan afbreuk gedaan zou worden door de openbaarheid (§ 2). (RvState - advies nr. L. 29.010/3 van 14 december 1999) ⁽⁵⁵⁾.

In artikel 6 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 werd een bijkomende uitzondering toegevoegd aan de vrijheid van meningsuiting: de ambtenaar mag voortaan ook geen gegevens bekend maken die de concurrentiepositie van het organisme waarin hij werkt in het gedrang kunnen brengen. ⁽⁷⁰⁾

Teneinde de overheden die onderworpen zijn aan het APKB de nodige tijd te geven hun personeelsstatuten aan te passen aan deze nieuwe uitzondering trad deze bepaling pas in werking zes maanden na de publicatie van het APKB van 22 december 2000 in het Belgisch Staatsblad (9 januari 2001), dit is dus op 10 juli 2001. ⁽⁷⁰⁾

§ 2. voert een bescherming in voor de 'klokkenluiders'. Indien ambtenaren het risico lopen op één of andere wijze gesanctioneerd te worden indien ze nalatigheden, misbruiken of misdrijven aangeven of bekend maken, zou dit het spreekrecht en de spreekplicht hypothekeren. De bescherming van deze 'klokkenluiders' is dan ook een belangrijke en essentiële aanvulling van het spreekrecht en de spreekplicht van de ambtenaren. Indien zij in de uitoefening van hun ambt, nalatigheden misbruiken of misdrijven signaleren, kunnen zij - buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel, foutieve of valse aangifte welke een dienst of persoon schade toebrengen - niet onderworpen worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie (zoals ontslag, ontneming van bevoegdheden, verwijdering van de dienst, overplaatsing naar een andere dienst of via de functioneringsevaluatie), om de enkele reden dat ze nalatigheden, misbruiken of misdrijven aangeven of bekend maken. ⁽⁷⁰⁾

Art. III 3. Iedere vorm van discriminatie is uit den boze. De ambtenaar mag zich in de uitoefening van zijn ambt niet laten beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras of herkomst.

Het tweede lid bevestigt het principe dat de ambtenaar ook buiten zijn ambt doch in verband ermee, geen giften of beloningen mag ontvangen. Het is evenwel niet de bedoeling om wat redelijkerwijze aanvaardbaar is, hieronder de doen ressorteren (zie de deontologische code).⁽⁵⁵⁾

Art. III 4. Dit artikel regelt de deontologische onverenigbaarheden, waarmee de deontologische bezwaren worden bedoeld om het ambtenaar-zijn te combineren met andere bezigheden. Hier wordt het verband gelegd met de ambtsplichten, waarvan de niet-naleving gesanctioneerd wordt met tuchtmaatregelen. De ambtenaar dient in de eerste plaats zijn volledige beroepsactiviteit te wijden aan de taken die hem worden toevertrouwd. Derhalve zal hijzelf of via een tussenpersoon geen activiteiten uitoefenen die het vervullen van deze plichten in de weg staan.⁽⁵⁵⁾

Politieke onverenigbaarheden

Inzake onverenigbaarheden dient een onderscheid gemaakt tussen de deontologische en de politieke onverenigbaarheden. De politieke onverenigbaarheden vallen buiten de tekst van dit statuut. Het vaststellen van de regels inzake onverenigbaarheden voor de uitoefening van bij verkiezing te begeven politieke mandaten, komt enkel aan de wetgever toe.

De wet van 6 augustus 1931 (BS van 14.08.1931) houdende de vaststelling van onverenigbaarheden en ontzeggingen betreffende ministers, gewezen ministers en ministers van Staat, alsmede de leden en gewezen leden van de Wetgevende Kamers, is via artikel 27 BWHI van overeenkomstige toepassing op de leden en gewezen leden van de Executieven alsook op de leden en gewezen leden van de Raden, wat betreft de ambten die van de Gemeenschap of van het Gewest afhangen.

Voor de regeling inzake **politiek verlof**: zie **Titel 11bis van Deel XI**.⁽⁵⁵⁾

Art. III 5. § 1. Vraagt bijzondere aandacht aangezien de voortgezette vorming belangrijk geworden is bij bevorderingsprocedures.

De tekst moet strikt worden geïnterpreteerd in die zin dat de voortgezette vorming slechts een recht is indien het o.m. een vereiste of een voorwaarde voor bevordering is (dus geen element ervan) of een onderdeel van de functiebeschrijving.

Vorming moet ook onderscheiden worden van onderwijs of diploma. Het recht op voortgezette vorming betekent derhalve niet dat een ambtenaar mag aanspraak maken op het volgen van universitaire studies op kosten van de Vlaamse Gemeenschap indien in de functiebeschrijving voor een vacature van niveau A vermeld staat dat voor een bepaalde betrekking een specifiek universitair diploma

gevraagd wordt.

Het vormingsrecht kan bovendien niet onbeperkt opgeëist worden, maar moet stroken met het dienstbelang.⁽⁵⁵⁾

§ 2 - § 3. Houden een verplichting tot bijscholing in, wat o.a. betekent dat een ambtenaar van om het even welk niveau niet mag weigeren om tijdens de normale arbeidsprestaties (7u36 of in continu) bepaalde cursussen te volgen die voldoen aan de opgesomde criteria. In het bijzonder kan aan een ambtenaar van niveau A de vervulling van deze plicht ook buiten de diensturen gevraagd worden, waarbij vanwege de overheid die deze plicht oplegt, bij de concrete uitwerking ervan, de redelijkheid wordt verondersteld. Compensatie wordt niet per definitie uitgesloten, maar is niet de regel (§ 3, tweede lid).

Indien de vorming bijkomende kosten met zich meebrengt worden deze terugbetaald aan de ambtenaar. Deze plicht tot vorming houdt een actieve rol in van zowel overheid als ambtenaar. De overheid verstrekt de vereiste middelen en de ambtenaar wordt niet tot kosten verplicht indien hij bvb. de aanwezige documentatie op de dienst raadpleegt.

De actieve rol van de overheid in de vormingsplicht in continudiensten kan bvb. tot uiting komen in het organiseren van verschillende sessies daar waar de vorming eenmalig is en de toestemming om deel te nemen afhankelijk van het afdelingshoofd.

De vastgestelde jaarprogramma's inzake vorming zullen conform het syndicaal statuut jaarlijks ter sprake gebracht worden in het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.⁽⁵⁵⁾

Art. III 7. Regelt via bijlage 1 slechts de minimale samenstelling van het persoonlijk dossier van de ambtenaar om nutteloze vertragingen zoals bvb. bij pensioen-aanvragen te voorkomen.

Eventuele kosten (bvb. verplaatsingskosten) verbonden aan de raadpleging van het persoonlijk dossier vallen ten laste van de overheid.⁽⁵⁵⁾

*
* *

De inbreuken op de plichten vermeld in de artikelen III 1, III 2, III 3, III 4 en III 5 kunnen worden bestraft in verhouding tot de feiten met één van de tuchtstraffen bepaald in **Deel IX**.⁽⁵⁵⁾

DEEL IV. CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN

Het oogmerk voor het instellen van een cumulatieregeling bestond er in de jaren '80 - ingevolge het koninklijk besluit nr. 46 van 10 juni 1982 betreffende de cumulaties van beroepsactiviteiten in sommige openbare diensten - in, om

- een betere verdeling van de beroepsactiviteiten te verzekeren in een periode van werkloosheid;
- de uitoefening te vermijden in hoofde van eenzelfde persoon van diverse activiteiten die het belang van de openbare dienst zouden schaden;
- besparingen te verwezenlijken.

Vandaag zijn deze redenen niet achterhaald maar dient in het licht van een eigentijdse administratieve cultuur de nadruk te liggen op het dienstbelang en het nut voor de administratie dat door externe professionele activiteiten kan ontstaan.

TITEL 1. DEFINITIES

Artikel IV 1. 1° De definitie van beroepsactiviteit wordt uitgebreid van "bezigheid met belastbaar bedrijfsinkomen" naar elke bezoldigde of onbezoldigde opdracht of dienst met winstoogmerk.

Een openbaar mandaat van politieke aard, valt onder de uitzonderingen.

*
* *

De herstellwet van 22 januari 1985 (BS van 24/01/1985) geeft een omschrijving van "openbaar mandaat" aan de hand van een opsomming ervan.

De memorie van toelichting bij deze wet verduidelijkt dat "het toepassingsgebied dus zeer breed is, vermits het het geheel omvat van de gepersonaliseerde besturen, de openbare inrichtingen, de publiekrechtelijke verenigingen die onder de voogdij of het toezicht staan van de overheid. Het beoogt eveneens de privaatrechtelijke rechtspersonen, althans voor de mandaten die er eventueel uitgeoefend worden namens of voor rekening van diezelfde overheid.

Beoogd worden dus : de "instellingen van openbaar nut" die al dan niet onder de toepassing vallen van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, de economische en sociale ad-

viesorganen, de intercommunales evenals de handelsvennootschappen van gemengde economie, waarin de overheid een participatie heeft en voor de mandaten die namens haar of voor haar rekening worden uitgeoefend. De beoogde mandaten zijn de openbare mandaten, met uitsluiting van de politieke mandaten (d.w.z. die welke worden toegekend via verkiezing)."
 We zouden deze openbare mandaten kunnen omschrijven als openbare mandaten van 'administratieve aard' in tegenstelling met deze van 'politieke aard'.

Het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit nr. 46 van 10 juni 1982 (BS van 15/06/1982) betreffende de cumulaties van beroepsactiviteiten in sommige openbare diensten stelt dat "een openbaar mandaat van politieke aard evenwel niet als beroepsactiviteit wordt beschouwd. De politieke mandaten zijn diegene, welke bij verkiezingen worden verleend, zoals bijvoorbeeld het mandaat van gemeenteraadslid en het schepenambt of het mandaat van lid van het OCMW."

Politieke mandaten worden dus via of bij verkiezing verleend, waarbij blijkbaar geen onderscheid wordt gemaakt tussen rechtstreekse (bvb. gemeenteraadslid) of onrechtstreekse verkiezing (bvb. OCMW-raadslid, schepen). Hierbij dient zeker ook het ambt van burgemeester te worden gerekend, dat niet wordt toegekend via verkiezing, maar bij benoeming door de Koning (bij uitzondering zelfs buiten de verkozen raad). Vandaar ook de definitie van 'politieke cumulatie' als "een openbare betrekking bekleden, benoemd of verkozen zijn in openbare functies".

Als politieke mandaten beschouwen wij voor de toepassing van dit besluit die mandaten waarvoor de Vlaamse ambtenaar een recht op politiek verlof kan doen gelden (zie **Titel 11bis van Deel XI**).⁽⁵⁵⁾

*
* *
*

2° De ambtenaar die cumuleert ingevolge een wettelijke of reglementaire bepaling of ingevolge een aanwijzing die ambtshalve gebeurde - d.w.z. zonder kandidaatsstelling - door de overheid waaronder hij ressorteert, oefent een activiteit uit die inherent is aan het ambt.

Indien een andere overheid wil beroep doen op een Vlaamse ambtenaar dient zij hiervoor de toestemming te vragen aan de Vlaamse regering teneinde het functioneren van de diensten van de Vlaamse regering niet op autonome wijze te kunnen verstoren door geruime tijd beslag te leggen op haar ambtenaren. Deze cumulatie is dan ook niet inherent aan het ambt en valt vanuit het oogpunt van de ambtenaar onder de gewone regeling.

3° De bevoegde overheid bepaalt in continudiensten of diensten waar weekend en nachtwerk gepresteerd wordt, wat diensturen zijn.

De bevoegde overheid is de secretaris-generaal (zie art. XI 10 - tweede alinea).

3° laatste alinea, houdt in dat een cumulatie tijdens uren waarvoor dienstvrijstelling verleend werd onder de regeling van cumulatie binnen de diensturen valt.

TITEL 2. CUMULATIE VAN ACTIVITEITEN BUITEN DE DIENSTUREN

Art. IV 2. voorziet geen beperking, rem of aanvraag voor de uitoefening van gewone en beroepsactiviteiten buiten de diensturen. Niettemin blijft de toetsing aan de deontologische code mogelijk (zie art. IV 12).

Art. IV 3. bepaalt dat de ambtenaar tijdens een toegestane afwezigheid steeds de toestemming moet vragen om te mogen cumuleren, behalve wanneer hij tijdens die afwezigheid met volledige non-activiteit is (d.i. de administratieve toestand waarmin men geen aanspraak kan maken op salaris noch op bevordering in graad, salarisschaal of salaris).⁽⁵⁵⁾

Een andersluidende reglementaire bepaling is de loopbaanonderbreking dat als minimaal recht gedeeltelijk aan de bevoegdheid van de Vlaamse regering ontsnapt : geen salaris van overheid en toch dienstactiviteit. Tijdens de loopbaanonderbreking mogen in principe beroepsactiviteiten gecumuleerd worden onder bepaalde voorwaarden en mits respectering van de deontologische regels.

TITEL 3. CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN BINNEN DE DIENSTUREN

Het principe is dat de ambtenaar geen beroepsactiviteiten mag cumuleren binnen de diensturen (**art. IV 4**).

De aan het ambt inherente activiteiten vallen buiten het cumulatieverbod (**art. IV 5**).

Deze inherente activiteiten kunnen zowel buiten als binnen de diensturen uitgeoefend worden en zijn uit hun aard niet afhankelijk van een toelating.

Niettemin dient in dit opzicht artikel 173 van de herstellwet van 22 januari 1985 (BS van 24 januari 1985)

houdende sociale bepalingen nageleefd te worden dat voorschrijft dat niemand meer dan twee mandaten mag uitoefenen bij de gezamenlijke instellingen van openbaar nut die onder toezicht of controle van de Staat of van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, of van sommige openbare instellingen en verenigingen van publiekrechtelijke en privaatrechtelijke rechtspersonen.

De cumulatie binnen de diensturen van niet aan het ambt inherente beroepsactiviteiten (bvb. onderwijsopdracht doch ook artistieke activiteiten, landbouwexploitatie, ...) is onderworpen aan een voorafgaandelijke toestemming die de activiteit aan de deontologische regels en het dienstbelang toetst en wordt uit financieel oogpunt enkel aan de inkomstenbelasting onderworpen.

Er wordt qua tijdsbesteding geen rem gezet op de cumulatie binnen de diensturen (**art. IV 6 § 1**); de secretaris-generaal staat deze toe onder zijn verantwoordelijkheid waarbij hij oordeelt of de cumulatie op substantiële wijze het functioneren van de dienst hindert of de noodzakelijke beschikbaarheid van de ambtenaar in het gedrang brengt. Tevens kan hij het noodzakelijk dienstig zijn voor de administratie van de cumulactiviteit beoordelen. Hoe dan ook mag de cumulatie geen reden zijn voor het niet bereiken van de doelstellingen van de organisatorische eenheid of van de ambtenaar zelf. Het is evident dat bij de evaluatie de globale prestaties zullen in aanmerking genomen worden.

In het raam van de openbaarheid van bestuur wordt een vorm van bekendmaking van de niet-inherente cumulaties voorzien (**art. IV 6 § 2**).

De voorwaarde van voorafgaandelijke toestemming en de functionele beperking voor cumulatie binnen de diensturen van niet-inherente activiteiten moeten voldoende waarborgen bieden om de rechtvaardige spreiding van de tewerkstellingskansen te waarborgen en het dienstbelang te vrijwaren.

TITEL 4. DE PROCEDURE

Art. IV 7. en volgende bepaalt de procedure voor het verkrijgen van een cumulatietoestemming. De afdwingbaarheid van de administratieve beslissing door de afwezigheid van beslissing binnen de vooropgestelde termijn als gunstig voor de aanvrager te beschouwen wordt hier niet toegepast om te vermijden dat door het laten verstrijken van de termijn degene die de beslissing moet nemen zijn verantwoordelijkheid zou ontlopen. De aanvraag wordt aangetekend of tegen ontvangstbewijs ingediend om inzake termijnen betwistingen te vermijden.

De ambtenaar bezorgt een afschrift aan het afdelingshoofd, d.w.z. dat dit aangetekend verstuurd of persoonlijk overhandigd kan worden.

De aanvraag om niet-inherente beroepsactiviteiten binnen de diensturen te mogen cumuleren vereist een uitdrukkelijke toestemming na een procedure van adviesaanvraag aangezien het in regel om een verbod gaat. De procedure duurt één maand (**art. IV 8**).

Overeenkomstig de besluiten van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 en 18 december 1991 tot delegatie van bevoegdheden inzake individueel personeelsbeheer aan respectievelijk de secretarissen-generaal van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de provinciegouverneurs, zijn het deze ambtenaren die na gemotiveerd advies van het afdelingshoofd voortaan statutair de bevoegdheid toegewezen krijgen om de cumulatiemachtigingen toe te staan en te weigeren. Zij dienen uiteraard hun beslissingen te motiveren.

Voor de secretarissen-generaal geldt dezelfde appreciatie als voor de ambtenaar naargelang de aard van het ambt dat hij wenst te cumuleren (**art. IV 9**).

Om de termijnen te kunnen respecteren wordt de briefwisseling tussen de secretaris-generaal en afdelingshoofd rechtstreeks gevoerd. Dit betekent evenwel niet dat de leidend ambtenaar van de administratie niet zou moeten ingelicht worden. Via het college van afdelingshoofden dient deze laatste immers te waken over een uniforme toepassing van de regels in zijn administratie. Er wordt slechts beslist over volledige aanvragen. Niet alleen door de overheid wordt een inspanning geleverd om snel de procedure af te werken; van zijn kant moet ook de ambtenaar zich beijveren om de inlichtingen binnen de maand te verstrekken (**art. IV 10**).

Art. IV 11. Er is geen bestuurlijk toezicht of beroepsprocedure voorzien. Tegen de weigering of herroeping van de toestemming staat annulatieberoep open bij de Raad van State. De beslissingen worden gemotiveerd.

Art. IV 12. Ofschoon dit deel een soepele cumulatieregeling instelt, komt er een deontologische code waaraan het cumulgedrag van de ambtenaar binnen de diensturen, doch ook buiten de diensturen - tenminste als de overheid er kennis van heeft aangezien er geen meldingsplicht is - getoetst wordt om uit te maken wat wel en niet toelaatbaar is. De code is in dat opzicht de leidraad voor de overheid die de toestemming tot cumulatie verleent.

Art. IV 13. geen commentaar.

TITEL 5. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN**(Art. IV 14 - opgeheven) ⁽⁵⁵⁾***
* *

De Raad van State wijst er in zijn advies (opmerking 3.4) op dat de Vlaamse regering noch de Vlaamse decreetgever bevoegd zijn om een genummerd KB (met kracht van wet) op te heffen.

Het betreft hier een federale fiscale regeling.

Derhalve moet de opheffing van het KB nr. 46 van 10 juni 1982 betreffende de cumulaties van beroepsactiviteiten in sommige openbare diensten, geschrapt worden.

Ofschoon de Vlaamse regering ingaat op dit verzoek, passen hierbij volgende overwegingen. Louter formeel heeft een volmachtbesluit de waarde van een wet en kan het niet bij besluit van de uitvoerende macht opgeheven worden. Niettemin is de vraag of de cumulatie van beroepsbezigheden van ambtenaren wel bij wet of gelijkgestelde akte mag geregeld worden. Immers, conform artikel 66 tweede lid van de grondwet, komt het aan de uitvoerende macht toe de ambtenaren bij het algemeen bestuur te benoemen. Daaruit wordt afgeleid dat ook het vaststellen van het statuut van de ambtenaren tot de bevoegdheid van de uitvoerende macht en niet van de wetgevende macht behoort. Het algemene principes-koninklijk besluit bevestigt deze redenering in artikel 9.

Dit artikel 9 APKB luidt : "Het statuut bepaalt de voorwaarden voor cumulatie van activiteiten in overheids- of privé-zaken."

A contrario is het behoud van een aantal bepalingen uit het KB nr. 46 (vermits ze niet zouden kunnen opgeheven worden door de regionale overheid) onverenigbaar met het geven van autonomie aan Gemeenschappen/Gewesten in art. 9 APKB; zeker betreft dit de bepalingen die de administratieve procedure voor het verlenen van de machtiging tot cumuleren van activiteiten regelen.

Aangenomen dat het genummerd koninklijk besluit niet kan worden opgeheven bij besluit van de Vlaamse regering, is het wel verenigbaar met de hiërarchie van de normen het KB nr. 46 bij decreet van de Vlaamse raad te "ontnummen" m.a.w. op te heffen.

De Raad van State zegt zelf (voetnoot p. 14) dat het enkel de fiscale bepalingen zijn die uitsluitend bij wet kunnen worden geregeld.

De administratieve bepalingen zullen opgeheven worden bij decreet m.n. in het begeleidingsdecreet bij het statuut

waarin de data op elkaar zullen afgestemd worden. Het betreft de artikelen 2, 3, 8 en 9. Ook artikel 6 wordt opgeheven. (zie het decreet van 15 juni 1994; BS 03.08.1994)

De fiscale maatregelen blijven van toepassing, meer bepaald de artikelen 4, 5 en 9bis.

DEEL V. HET DOELTREFFEND INZETTEN VAN HET PERSONEEL

De voorliggende maatregelen hebben tot doel de personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse regering oordeelkundig en rationeel aan te wenden door een gepaste personeelspolitiek in de opvulling van de vacatures, door raadpleging van de interne arbeidsmarkt, zodat :⁽⁵⁶⁾

- de arbeidsproductiviteit verbeterd wordt door de tewerkstelling van de juiste persoon op de juiste plaats;
- het overtalig en overtollig personeel functioneel aangewend wordt;
- de verandering van werkplaats als verrijkend en vormend kan aangewend worden.

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. V 1. § 1. voorziet in de opstelling van een jaarlijks verslag dat de departementale en interdepartementale personeelstoestand weergeeft en waaruit conclusies voor de personeelsbewegingen kunnen getrokken worden. Het wordt ter informatie aan de politieke overheid voorgelegd. De representatieve vakorganisaties ontvangen een afschrift van de verslagen. Het uitgangspunt dient te zijn dat de personeelsformatie getrouw de situatie weergeeft.

§ 2. Het tekort en het teveel aan personeel wordt vastgesteld, dit laatste niet alleen ingevolge een mathematische verhouding formatie/effectief bvb. ingevolge fusie of afschaffing van afdelingen (= overtal) doch ook ingevolge een interpretatie bvb. door verschuiving van bevoegdheden (= overtollig). De overtaligheid wordt vastgesteld per omschrijving van de formatie door de vergelijking van formatiecijfer en effectief en per graad. Het overtollig personeel wordt voor het ministerie op eenzelfde wijze bepaald, namelijk op basis van de organisatieontwikkelingsplannen.

Art. V 2. § 1. laat de mogelijkheid open om de personeelsformatie aan te passen vooraleer tot het doeltreffend inzetten van het personeel binnen het ministerie over te gaan. De grenzen van het ministerie worden niet overschreden waar het om de tewerkstelling van overtalig of overtollig personeel gaat (bvb. door ambtshalve mobiliteit met parastatalen) en biedt zo zekerheid van tewerkstelling.

§ 2. voorziet in aanwervingsplannen (inclusief vervan-

gings- en afvloeiingsplannen) om aan de behoeften inzake personeel te voldoen. Voor de continudiensten moet via aparte wervings- en vervangingsplannen - tot viermaal per jaar - sneller kunnen ingespeeld worden op de behoeften.

Art. V 3. De bevoegde overheid (=college van secretarissen-generaal, secretaris-generaal of Vlaamse regering) kiest in principe vrij de wijze waarop zij haar betrekkingen opvult doch mits motivering en onder voorbehoud van wat volgt.⁽⁵⁶⁾

De motivering moet tot uiting doen komen waarom voor een bepaalde wijze van opvulling gekozen wordt boven een andere, teneinde aan de bekommernis tot objectiviteit tegemoet te komen.

- de voorafgaande voorwaarde is dat departementaal een zuivere toestand geschapen werd dwz. dat geen overtallen in graden voorkomen waarvoor binnen het departement nog vacatures zijn. Om deze toestand recht te zetten staan twee instrumenten ter beschikking : het wijzigen van de dienstaanwijzing en standplaatsbepaling van personeelsleden en het raadplegen van de interne arbeidsmarkt;⁽⁵⁶⁾

- de overheid kiest vervolgens op welke wijze zij een betrekking wil begeven :

1° voor een vacature in de begingraad van elk niveau staan de diverse mogelijkheden zoals aanwerving, bevordering van laureaten van overgangsexamens, de interne arbeidsmarkt en de verruimde arbeidsmarkt⁽⁶⁷⁾ op gelijke voet. De laureaten van de vergelijkende overgangsexamens van het ministerie, van de wetenschappelijke instellingen en van de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut⁽⁶⁷⁾ hebben in gelijke mate toegang tot de vacatures.⁽⁵⁶⁾

2° voor een vacature in een hiërarchisch hogere graad dan de begingraad van elk niveau staan de interne oproep (bevordering en/of interne arbeidsmarkt), de verruimde arbeidsmarkt⁽⁶⁷⁾ en de aanwerving, indien deze in dit besluit voorzien is, op gelijke voet.⁽⁵⁶⁾ De selectie bij bevordering en tezelfdertijd via de interne arbeidsmarkt gebeurt overeenkomstig de procedure voor bevordering. De kandidaten worden onderling gerangschikt op één lijst.⁽⁵⁶⁾ Onder bepaalde voorwaarden wordt de oproep uitgebreid tot de wetenschappelijke instellingen en tot gegadigden uit het onderwijskorps.

De procedure om op heden een beroep te doen op onderwijzend personeel voor max. twee⁽⁵⁶⁾ leidinggevende betrekkingen in het departement Onderwijs vindt zijn oorsprong in ⁽⁵⁶⁾ het besluit van de Vlaamse regering van 4 december 1991 tot wijziging van het koninklijk

besluit van 6 mei 1971 houdende bijzondere voorwaarden tot het benoemen in sommige ambten bij het hoofdbestuur van het ministerie van Onderwijs, dat in dit besluit aangepast overgenomen en opgeheven wordt. Het betreft hier een beperkte mobiliteit bij bevordering met het onderwijskorps.

Ofschoon de aanwerving voorzien wordt als mogelijkheid om een "bevorderingsbetrekking" op te vullen, betreft dit een uitzonderlijke wijze van opvulling van deze vacatures. Immers dienen talentvolle jonge ambtenaren nog blijvend gemotiveerd te worden zodat toch enige loopbaanperspectieven dienen in stand gehouden te worden. Ook kunnen deze vacatures in sommige gevallen beter opgevuld worden via de interne arbeidsmarkt⁽⁵⁶⁾.

De mogelijkheid om aan te werven op hogere rangen wordt evenwel a priori niet uitgesloten.

TITEL 2. DE INTERNE ARBEIDSMARKT ⁽⁵⁶⁾

De artikelen V 4 tot en met V 13bis⁽⁶⁷⁾ verankeren de principes van de interne arbeidsmarkt in het VPS ter vervanging van de vroegere, omslachtige regeling inzake mutatie en herplaatsing.⁽⁵⁶⁾

De nieuwe regeling is veel soepeler en waarborgt beter dan de vroegere dat de juiste persoon ook effectief op de juiste plaats terecht komt.⁽⁵⁶⁾

Onder interne arbeidsmarkt wordt verstaan (**art. V 4**): de overplaatsing van een ambtenaar naar een ander departement, administratie, afdeling of andere organisatorische eenheid binnen het ministerie, of naar een betrekking van het niet-wetenschappelijk personeel in een Vlaamse wetenschappelijke instelling, zonder dat er (in principe) een verandering van graad of een verhoging in graad mee gepaard gaat. ⁽⁵⁶⁾

De ambtenaar kan op tweeërlei wijzen toegang krijgen tot de interne arbeidsmarkt, nl. na kandidaatstelling of na aanmelding (**art. V 5, V 6 en V 7**). ⁽⁵⁶⁾

De overplaatsing van een ambtenaar om medische redenen kan, in afwijking van de algemene regeling, ook gebeuren in een betrekking van een lagere rang (**art. V 7**). De medische ongeschiktverklaring voor een bepaalde functie gebeurt door de arbeidsgeneeskundige dienst (cf. art. 104, § 2 van het ARAB) of door de Administratieve Gezondheidsdienst (n.a.v. een voorstel tot definitieve ongeschiktverklaring). Indien de AGD de ambtenaar niet definitief ongeschikt verklaart, maar hierbij niet zou specificeren voor welke functie hij/zij dan wel nog geschikt is, dient betrokkene zich hiervoor tot de arbeidsarts te wenden.⁽⁵⁶⁾

Organisatorische of functionele redenen voor een aanmel-

ding tot overplaatsing zijn o.a. een terugzetting in graad, de vernietiging of intrekking van een bevordering, de vacantverklaring van een betrekking tijdens een langdurig verlof of tijdens een gecontingenteerd verlof voor een stage of proefperiode in een andere betrekking door te maken.⁽⁵⁶⁾

Ook kan de ambtenaar van niveau B, C of D ⁽⁷⁰⁾, om persoonlijke of functionele redenen, op eigen verzoek worden overgeplaatst in een betrekking van een andere graad van dezelfde rang dan deze die hij bekleedt (= graadverandering) (**art. V 8**).⁽⁵⁶⁾

Voor de eerste toepassing moet vooraf een inventaris worden gemaakt van de op te lossen problemen. De administraties zullen moeten meedelen of er zich problemen stellen die kaderen binnen deze vorm van herplaatsing. Deze maatregel blijft evenwel een uitzonderingsregeling.⁽⁵⁶⁾

De ambtenaar van niveau B, C of D ⁽⁷⁰⁾ die om functionele of persoonlijke redenen op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een betrekking van een andere graad van dezelfde rang dan deze die hij bekleedt, behoudt de verworven anciënniteiten. In voorkomend geval wordt hij ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.⁽⁶⁸⁾

Artikel V 9 bepaalt de voorwaarden voor een overplaatsing en de **artikelen V 10 e.v.** regelen de procedure. De soepele procedure kan zowel departementaal als interdepartementaal verlopen, m.i.v. het niet-wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.⁽⁵⁶⁾

Het is de leidinggevende van de ontvangende entiteit die op zorgvuldige wijze de meest geschikte kandidaat voor de te begeven functie kiest (hierin bijgestaan door de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen).

Uiteraard kan hij ook tot de vaststelling komen dat er zich geen geschikte kandidaat heeft aangediend. De overheid zal dan de betrekking op een andere wijze dienen in te vullen (bv. via aanwerving).⁽⁵⁶⁾

De geselecteerde ambtenaar dient binnen de drie maanden zijn nieuwe functie op te nemen (**art. V 11**). De leidinggevende van de uitsturende entiteit kan de ambtenaar niet tegenhouden.⁽⁵⁶⁾

De ambtenaar kan een aangeboden betrekking weigeren. De ambtenaar die wordt overgeplaatst om organisatorische, functionele of medische redenen kan dit slechts tweemaal; bij de derde weigering wordt hij ambtshalve overgeplaatst (**art. V 12**).⁽⁵⁶⁾

Artikel V 13 bepaalt wie ingeval van overplaatsing binnen het ministerie c.q. de diensten van de Vlaamse regering, het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambtshalve) ondertekent.⁽⁵⁶⁾

De principes van de interne arbeidsmarkt, zoals ingesteld bij besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000, worden, naar analogie met de verruimde arbeidsmarkt die geldt tussen de diensten van de Vlaamse regering en de VOI met een vergelijkbaar personeelsstatuut, van toepassing op de stagiair. (**art. V 13bis**) (⁶⁷)

*
* *

Zonder hiervoor reglementerend te moeten optreden kan het om dienstnoodwendigheden of vormingsredenen aangewezen zijn een ambtenaar tijdelijk tewerk te stellen in een andere administratie of departement dan dit waarvoor hij aangewezen is. In het tweede geval gaat het om een stageperiode waar de betrokkene zijn kennis kan verrijken en aanwenden ten bate van zijn oorspronkelijke dienst. Er is geen vacante betrekking vereist.

* *
*

TITEL 2BIS. DE VERRUIMDE ARBEIDSMARKT (⁶⁷)

Deze titel bevat de principes van de verruimde arbeidsmarkt of de overplaatsing van een ambtenaar van de diensten van de Vlaamse regering naar een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut en de overplaatsing van een ambtenaar van een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut naar de diensten van de Vlaamse regering, zonder dat er een verhoging in graad mee gepaard gaat. (⁶⁷)

De regeling van de verruimde arbeidsmarkt geldt voor ambtenaren, stagiairs en contractuelen, met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van de VWI, gelet op het specifieke statuut hiervan. (⁶⁷)

Een doeltreffende vervangingspolitiek is een belangrijke voorwaarde voor het succes van de nieuwe regeling.

- De toegang tot de verruimde arbeidsmarkt gebeurt via gerichte of spontane kandidaatstelling of na aanmelding door de leidinggevende. (= zelfde regeling als bij interne arbeidsmarkt)
- De vacature wordt steeds bekendgemaakt. Er wordt niet meer gewerkt met een systeem van individuele oproepen. De vacatures worden o.m. via internet en intranet verspreid en / of andere aanvullende communicatiekanalen. De kennisgeving van de vacature geldt als individuele aankondiging.
- De leidinggevende van de ontvangende entiteit kiest de geschikte ambtenaar voor een bepaalde functie. De selectiebeslissing houdt, naar analogie met de interne mobiliteit, rekening met : de kandidaatstelling of de

aanmelding, de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel, de functioneringsevaluatie en de beoordeling van de eventuele selectietest(s).

In de procedure van overplaatsing van afdelingshoofden kan onder de selectietest het opstellen van een beleidsnota worden begrepen.

- De geselecteerde ambtenaar dient binnen de drie maand na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie op te nemen; de ambtenaar kan een aangeboden betrekking weigeren; de ambtenaar die werd aangemeld mag dit slechts tweemaal; bij een derde weigering wordt hij ambtshalve overgeplaatst.
- De overgeplaatste personeelsleden behouden hun administratieve anciënniteiten en ten minste het salaris dat ze bezaten op het ogenblik van hun overplaatsing. Indien de overgeplaatste ambtenaar in de nieuwe instelling een lager salaris zou ontvangen dan het salaris dat hij op het moment van de overplaatsing in de oorspronkelijke instelling genoot dan behoudt hij dat salaris tot hij in de nieuwe instelling een salaris verkrijgt dat ten minste daaraan gelijk is. In voorkomend geval wordt de betrokkene ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.
- De toelagen, vergoedingen, premies en andere voordelen worden behouden voor zover de voorwaarden voor toekenning ervan blijven bestaan in de entiteit waar de overgeplaatste personeelsleden terechtkomen.
- De verruimde arbeidsmarkt geldt ook voor de mandaatgraden van preventieadviseur-coördinator en afdelingshoofd. Bij overplaatsing vanuit of naar een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut verkrijgen de mandaathouders tevens de graad waarin zij vast benoemd zijn. In tegenstelling tot de regeling die voor ambtenaren geldt wordt de termijn van indiensttreding in onderling overleg tussen de betrokken overheden bepaald. Overplaatsing van een mandaathouder op korte termijn tijdens de uitoefening van de functie kan nefast zijn voor de entiteit van oorsprong. Bij beëindiging van het mandaat valt de ambtenaar onder de regeling van de interne arbeidsmarkt.
- De artikelen van deel II (titel 7) die van toepassing worden verklaard op de overgeplaatste preventieadviseur-coördinator (**artikel V 13undecies**) betreffen de duur van het mandaat (6 jaar), het behoud van de functionele loopbaan, de beëindiging van het mandaat.
- De artikelen van deel VIII (titel 4, hoofdstuk 5) die van toepassing worden verklaard op de overgeplaatste afdelingshoofden (**artikel V 13duodecies**) betreffen de gevallen van behoud van het mandaat bij afwezigheid van

het afdelingshoofd, het behoud van de vrijstelling voor de gedragsgerichte test, het behoud van de functionele loopbaan, de beëindiging van het mandaat.⁽⁶⁷⁾

TITEL 3. WIJZIGING VAN DIENSTAANWIJZING EN/OF
STANDPLAATSBEPALING⁽⁵⁶⁾

Art. V 14. De definitie van administratieve standplaats werd opgenomen in deel V "Het doeltreffend inzetten van personeel" met een aanvulling die specifiek is voor geldelijk statuut en daarom in het overeenkomstig deel XIII wordt opgenomen.⁽⁷¹⁾

Een arrest van de Raad van State (arrest Vrindts) - waar gesteld wordt dat de administratieve standplaats gelijk is aan de gemeente waar het personeelslid hoofdzakelijk zijn functies uitoefent - bevestigt de gebruikte definitie van standplaats.

Dat de standplaats ook een zo centraal mogelijk bepaalde gemeente in het ambtsgebied kan zijn, steunt daarnaast op het algemeen principe dat de kost van reis- en verblijfkosten zoveel mogelijk moet worden beperkt.⁽⁷¹⁾

Het kan ook verantwoord zijn de standplaats in de woonplaats vast te stellen (bijvoorbeeld voor de verificateur van het departement Onderwijs die zijn kantoor thuis heeft).⁽⁷¹⁾

Voor de ambtenaar die overwegend telewerk verricht blijft de gemeente, waar de administratieve zetel gevestigd is van de entiteit waaronder hij ressorteert, de administratieve standplaats. Dit is de uitzondering op de algemene regel.⁽⁷¹⁾

Telewerk en/of (tele-)thuiswerk moet onderscheiden worden van (gewoon) thuiswerk.

Een telewerker werkt per definitie nooit volledig decentraal maar "gedeeltelijk gedeconcentreerd" en voor het afwerken van zijn taken hangt hij - in tegenstelling tot de thuiswerker - ook de dagen dat hij thuis werkt veel meer af van het hoofdbestuur, waarmee hij meestal via telecommunicatie (bv. een GSM) in verbinding staat. In feite kan hij al zijn taken ook op het hoofdbestuur verrichten.⁽⁷¹⁾

Deze stelling zal in de toekomst moeten getoetst worden aan de snelle evolutie in de telecommunicatie en de eventuele nieuwe toepassingen.⁽⁷¹⁾

Indien de plaats wisselt waar een ambtenaar overwegend zijn werkzaamheden uitoefent, dan wordt de standplaats gewijzigd vanaf het ogenblik dat hij minstens drie maanden op die plaats werkt.⁽⁷¹⁾

Bij het toevertrouwen van de bevoegdheid aan de secretaris-generaal om de administratieve standplaats te wijzigen en onder bepaalde omstandigheden vast te stellen voor de ambtenaren van rang A2 en hoger, wordt de raadpleging van de directieraad niet verplicht gesteld.⁽⁷¹⁾

Bij het vaststellen van de standplaatsen dient de verticale administratie hierover de AAD de rapporteren.⁽⁷¹⁾

Art. V 15. De bevoegdheid om de dienstaanwijzing te bepalen blijft ongewijzigd.⁽⁷¹⁾

TITEL 4⁽⁵⁶⁾. HET COMPLEMENTAIR INZETTEN VAN AMBTENAREN BELAST MET IT-TAKEN⁽⁴²⁾

Art. V 16⁽⁵⁶⁾. De hierna volgende maatregelen zijn van toepassing op de volgende groep van ambtenaren :

1°de ambtenaren die op 1 februari 1998 een betrekking bekleedden binnen:

- de administratie Informatica (dep. WIM)
- afdeling Informatica (adm. Ondersteuning, dep. OND)
- afdeling Informatica (adm. AAD, dep. LIN)

en die, ongeacht de graad waarin ze zijn benoemd, op grond van de functiebeschrijving, op die datum waren belast met IT-taken;

2°de ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap die, ongeacht of zij op grond van de functiebeschrijving belast zijn met IT-taken of niet, op 1 februari 1998 benoemd waren in één van de volgende graden:

- directeur-informaticus
- informaticus
- hoofdprogrammeur
- programmeur

doch geen betrekking bekleedden binnen één van de voormelde afdelingen.⁽⁴²⁾

Art. V 17⁽⁵⁶⁾. §§ 1 en 2. De ambtenaren vermeld in artikel V 16⁽⁵⁶⁾, kunnen voor onbepaalde duur complementair worden ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met een externe IT-dienstverlener.

Het complementair inzetten van personeel zal gebeuren in permanent overleg met de IT-dienstverlener. Het is geen statisch gebeuren maar zal op regelmatige tijdstippen worden geëvalueerd naar aanleiding waarvan eventuele wijzigingen aan het ingezet potentieel zullen worden doorgevoerd.

De ambtenaren, die op 1 februari 1998 tewerkgesteld waren binnen een IT-entiteit (zoals vermeld in artikel V 16⁽⁵⁶⁾, 1°) zullen dus enkel complementair worden ingezet indien zij met IT-taken waren belast.

Daarentegen kunnen de ambtenaren die op 1 februari 1998 waren benoemd in een IT-graad (zoals vermeld in artikel V 16⁽⁵⁶⁾, 2°) in principe complementair worden ingezet ongeacht of zij met IT-taken belast zijn of niet. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor de ambtenaren die om volgende redenen niet meer belast zijn met de uitoefening van IT-taken :

- 1°omwille van een aanwijzing tot afdelingshoofd of afdelingshoofd ad interim of omwille van een tijdelijke aanstelling tot opdrachthouder of projectleider; deze ambtenaren zullen na het einde van het mandaat of van de tijdelijke aanstelling, vermits benoemd in een IT-graad, wél in aanmerking komen om te worden ingezet;
- 2°omdat zij (na 1 februari 1998) voor een andere betrekking werden aangewezen waarbij aan de wijziging van dienstaanwijzing een algemene oproep is voorafgegaan.

*
* * *

De ambtenaren die een betrekking zullen bekleden hetzij bij de entiteit Sturing en Controle Informatica, hetzij bij de departementen in de functie van departementale informatiecoördinator of IT-stafmedewerker bij de voorzitter van het college van secretarissen-generaal, of ter ondersteuning van de vraagzijde, kunnen ook tot de doelgroep behoren zoals vastgesteld in artikel V 16⁽⁵⁶⁾. Deze ambtenaren zullen evenwel niet worden ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met een externe IT-dienstverlener. Het artikel V 17⁽⁵⁶⁾ stelt niet dat alle ambtenaren bedoeld in artikel V 16⁽⁵⁶⁾ zullen worden ingezet, maar dat deze ambtenaren kunnen worden ingezet. Bovendien heeft de Vlaamse regering beslist (beslissing van 23 juli 1998) dat eerst de betrekkingen bij de entiteit Sturing en Controle Informatica en bij (ter ondersteuning van) de vraagzijde zullen worden ingevuld.⁽⁴²⁾

Art. V 18⁽⁵⁶⁾. eerste lid.

Het inzetten van ambtenaren voor de uitoefening van IT-taken is vanuit statutair oogpunt een overplaatsing zoals bedoeld in artikel V 13 van dit besluit.⁽⁵⁶⁾

De ambtenaren die worden ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met een externe IT-dienstverlener, zullen een betrekking bekleden op de personeelsformatie van de entiteit Sturing en Controle Informatica.

Overeenkomstig de artikelen V 13 en VIII 91quinquies van dit besluit⁽⁵⁶⁾, is de ICT-manager⁽⁵⁸⁾ bevoegd voor de dienstaanwijzing van de ambtenaren van de rang A2⁽⁵⁶⁾ en lager in de betrekkingen van de entiteit Sturing en Controle Informatica, en de Vlaamse regering voor de dienstaanwijzing van de ambtenaren van rang A3 en A4⁽⁵⁶⁾.

De ambtenaren aangewezen hetzij als departementale informatiecoördinator hetzij als IT-stafmedewerker bij de voorzitter van het college van secretarissen-generaal, hetzij ter ondersteuning van de vraagzijde, bekleden een betrekking op de personeelsformatie van het betrokken departement. Bevoegd voor de dienstaanwijzing (en om de ambtenaar te selecteren) is dan ook voor de ambtenaren van de rang A2 en lager de secretaris-generaal van het betrokken departement⁽⁵⁶⁾.

tweede lid.

Het complementair inzetten van ambtenaren wijzigt niets aan de rechtspositie van deze ambtenaren; zij blijven onder het hiërarchisch gezag van een ambtenaar van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap staan.

Niettemin zullen zij samenwerken met een externe dienstverlener, en om die reden is het ook gewenst dat het advies van de externe dienstverlener kan worden ingewonnen bij de toepassing van het Vlaams personeelsstatuut op de betrokken ambtenaar; dit advies is niet bindend.⁽⁴²⁾

Art. V 19⁽⁵⁶⁾. § 1. De ambtenaar die complementair wordt ingezet maar die niet verder IT-taken wenst te verrichten, heeft een éénmalig recht om te worden herplaatst in een administratieve functie. Hij/zij kan dit vragen gedurende een periode van drie jaar die aanvangt zes maanden na het operationeel worden van het contract met een externe IT-dienstverlener en dit zowel vóór als na dat hij/zij reeds effectief taken in samenwerking met een externe IT-dienstverlener heeft uitgeoefend.

Alleen ambtenaren ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met een externe IT-dienstverlener, hebben het recht om te worden herplaatst. De ambtenaren die de functie van departementale informatiecoördinator, IT-stafmedewerker bij de voorzitter van het college van secretarissen-generaal of een functie ter ondersteuning van de vraagzijde uitoefenen, kunnen niet vragen om te

worden herplaatst. Ambtenaren benoemd in een IT-graad, maar aangewezen in een mandaat (vb. van afdelingshoofd), kunnen ook niet worden herplaatst op grond van artikel V 18⁽⁵⁶⁾ vermits zij ook niet in aanmerking komen om te worden ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met een externe IT-dienstverlener. Zij komen uiteraard wél weer in aanmerking bij beëindiging van het mandaat; immers, als ambtenaar benoemd in een IT-graad zullen zij dan een dienstaanwijzing krijgen in een betrekking op de personeelsformatie van de entiteit Sturing en Controle Informatica, en in aanmerking komen om te worden ingezet en dus ook het recht hebben om te worden herplaatst.

§ 2. In functie van de behoeften m.b.t. de continuïteit, de kennisoverdracht en fasering van de transitie kan een ambtenaar, die zich beroept op het recht om te worden herplaatst in een administratieve graad, niettemin worden verplicht om gedurende maximaal één jaar na datum van de aanvraag verder IT-taken uit te oefenen. Deze bevoegdheid komt toe aan de ICT-manager⁽⁵⁸⁾, in overleg met de contractbeheerder.

§ 3. De herplaatsing gebeurt in een administratieve graad. Indien de ambtenaar was benoemd in de graad van informaticus, directeur-informaticus, programmeur of hoofdprogrammeur, zal hij of zij worden herbenoemd in een administratieve graad van gelijke rang of gelijkwaardige rang :

- de informaticus kan dus worden herplaatst in een betrekking van ingenieur (in zover hij of zij een diploma heeft dat daar toegang toe verleent) of adjunct van de directeur;
- de informaticus-directeur, in een graad van directeur-ingenieur of directeur;
- de hoofdprogrammeur in de graad van hoofddeskundige in zover hij of zij een diploma heeft dat daar toegang toe verleent, of in de graad van hoofdmedewerker;
- de programmeur in de graad van deskundige in zover hij of zij een diploma heeft dat daar toegang toe verleent, of in de graad van medewerker.

Deze herplaatsing houdt⁽⁵⁶⁾ voor de ambtenaar de herbenoeming in, in die graad en de toekenning van de aan de nieuwe graad verbonden salarisschaal.

De ambtenaar die wordt herbenoemd, behoudt evenwel het salaris dat hij genoot vóór zijn nieuwe benoeming tot hij op basis van de nieuwe salarisschaal een salaris krijgt dat ten minste daaraan gelijk is.

Hij of zij zal ook het aantal jaren schaalanciënniteit (dus ook bekomen na eventuele vertraging/versnelling) van de functionele loopbaan in de "oude" graad mee overnemen naar de "nieuwe" graad in zover daar ook een functionele loopbaan aan verbonden is.

De herplaatsing wordt door de ambtenaar aangevraagd via zijn hiërarchische meerdere aan de ICT-manager⁽⁵⁸⁾, en wordt geconcretiseerd in een wijziging van dienstaanwijzing conform artikel V 13. De herplaatsing gebeurt bij voorkeur in een vacante betrekking, of bij gebrek aan vacatures, in overtal.⁽⁵⁶⁾

Art. V 20⁽⁵⁶⁾. De ambtenaar die complementair is ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met de externe dienstverlener, behoudt alle rechten inzake loopbaanontwikkeling, onder meer het recht om te bevorderen, om tot afdelingshoofd te worden aangewezen, om tot opdrachthouder of projectleider te worden aangesteld, om via de interne arbeidsmarkt⁽⁵⁶⁾ in een andere betrekking te worden aangewezen. Indien een ambtenaar op grond van zulke procedure voor een andere betrekking binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap wordt aangewezen, komt er een einde aan de samenwerking met de externe IT-dienstverlener.

De juiste datum waarop een einde wordt gesteld aan de samenwerking met de externe IT-dienstverlener, zal evenwel in overleg met deze externe dienstverlener worden vastgesteld.

Indien dit functioneel wordt verantwoord, kan deze datum tot 6 maanden na datum van uitwerking van de nieuwe dienstaanwijzing zijn. Het uitstellen van de nieuwe dienstaanwijzing impliceert niet dat de uitwerking van de bevordering (of aanwijzing tot afdelingshoofd of aanstelling tot projectleider/ opdrachthouder, ...) ook wordt uitgesteld.⁽⁴²⁾

TITEL 5. OVERPLAATSING⁽⁵⁴⁾ VANUIT HET BELGISCH INSTITUUT VOOR POSTDIENSTEN EN TELECOMMUNICATIE⁽⁵⁶⁾

Art. V 21⁽⁵⁶⁾. Luidens § 1 kunnen de vastbenoemde personeelsleden van het B.I.P.T., die ter beschikking van de Vlaamse Gemeenschap zijn gesteld en die de facto belast zijn met de controle op de inning van het kijk- en luistergeld in het Vlaamse Gewest op hun vraag worden overgeplaatst in een vacante betrekking van medewerker bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

§ 2. De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken zendt een bericht dat betrekkingen bij wege van overplaatsing kunnen begeven worden naar de in §1 bedoelde personeelsleden. Dit bericht bevat de graad, de functiebeschrijving, de salarisschaal en andere nuttige inlichtingen, de wijze van kandidaatstelling, de termijn waarbinnen en de overheid bij wie de aanvraag moet ingediend worden. Indien zij wensen overgeplaatst te worden dienen zij een aanvraag in.

§ 3. De overplaatsing gebeurt door een besluit dat wordt genomen door de tot benoemen bevoegde overheid. In casu is dit de secretaris-generaal van het departement AZF.

§ 4. De overplaatsing heeft als gevolg de definitieve benoeming in de graad van medewerker bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.⁽⁵⁴⁾

Art. V 22⁽⁵⁶⁾. Na hun overplaatsing zijn deze personeelsleden (technici) niet meer onderworpen aan het personeelsstatuut van hun instelling van herkomst doch wel aan het Vlaams Personeelsstatuut. Zij behouden enkel de anciënniteiten die zij voor hun vrijwillige overplaatsing verworven hadden. Dit betekent dat zij geen aanspraak meer kunnen maken op de voordelen opgenomen in de eerste kolom van onderstaande tabel; voor de meeste toelagen en vergoedingen bestaat er in het Vlaams personeelsstatuut een gelijkaardige regeling of werd er bij de inschaling rekening mee gehouden :

voordeel BIPT	regeling VPS
tweetaligheidspremie	niet van toepassing
winstdeelname	cf. inschaling
evaluatiepremie	regeling VPS (functioneringstoelage)
toelage uitblijven ongevallen	nihil - er is geen organieke regeling in het ministerie
toelage hoger ambt	cf. inschaling + regeling VPS
kledijvergoeding	regeling MVG (VPS)
medische kosten	nihil (zie evenwel regeling Sociale Dienst)
forfait verblijfkosten	regeling VPS
verkeersvoordelen	Nihil
zaterdag-, zondag- en nachtwerk	cf. controleurstoelage
overuren	regeling VPS

⁽⁵⁴⁾

TITEL 6⁽⁵⁶⁾. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

[**Art. V 18** - opgeheven]⁽⁵⁶⁾

Art. V 22bis. Deze overgangsmaatregel is het gevolg van de upgradering van niveau E naar D, waardoor de ambtenaren die zich in niveau E bevinden, met ingang van 1 januari 2001 bevorderd worden naar niveau D en het niveau E op termijn zal verdwijnen. Deze overgangsmaatregel blijft van toepassing zolang er personeelsleden zijn die zich in niveau E bevinden.⁽⁷⁰⁾

Art. V 23⁽⁵⁶⁾. Geen commentaar.

DEEL VI. DE AANWERVING

TITEL 1. DE TOELATINGSVOORWAARDEN

Artikel VI 1.

In deze titel worden de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in statutair verband bij het ministerie bepaald.

§ 1.

1° Een gedrag in overeenstemming met de eisen van de betrekking.

Indien een blanco attest van goed gedrag en zeden kan voorgelegd worden, is er een vermoeden dat het gedrag in overeenstemming is met de eisen van de betrekking. Voor het overige is de bewijsvoering een feitenkwestie die beoordeeld wordt door de overheid belast met de aanwerving (in principe het VWS) op basis van officiële documenten.

2° De burgerlijke en politieke rechten genieten

Een migrant die in België geen stemrecht heeft, bezit nochtans de burgerlijke en politieke rechten in zijn land van herkomst.

4° De lichamelijke geschiktheid bezitten vereist voor het ambt wordt door artikel 1, § 3 van het APKB gerangschikt onder de algemene toelatingsvoorwaarden daar waar het overeenkomstig artikel 15 laatste lid van het KB van 2 oktober 1937 tot vaststelling van het statuut van het rijkspersoneel vermeld wordt bij de benoemingsvoorwaarden. Overeenkomstig hetzelfde artikel 1, § 3 van het APKB is het de Sociaal-Medische rijksdienst die de vereiste lichamelijke geschiktheid controleert bij aanwerving overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 december 1964 betreffende de controle op de lichamelijke geschiktheid vereist van gegadigden voor bepaalde overheidsbetrekkingen.

Volgende reglementering behoort tot de nationale bevoegdheid, en blijft op het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap van toepassing :

- . het koninklijk besluit van 13 mei 1999 (BS 14 juli 1999) tot regeling van het medisch toezicht op het personeel van sommige overheidsdiensten;

Artikel 3 van dit KB bepaalt evenwel dat elke overheid, na advies van de AGD, bepaalt voor welke graden (functies) nog medische geschiktheidsvoorwaarden dienen te worden opgelegd. Hiermee gaat de federale overheid in tegen vermeld artikel 1, § 3 van het APKB, dat het medisch aanwervingsonderzoek oplegt als "algemene toela-

tingsvoorwaarde" voor een vaste benoeming. De vraag is welke implicaties deze uitholling heeft voor de Gemeenschappen/Gewesten die gebonden zijn aan het APKB ? Het verdient daarom de voorkeur dat deze aangelegenheid ook formeel zou worden geregeld door een wijziging van het APKB, waarna vervolgens het VPS dient te worden aangepast. Pas dan zal deze nieuwe regeling ook effectief van toepassing zijn op de kandidaat-ambtenaren van het ministerie.

Overeenkomstig artikel 1, 2° en 4° van het koninklijk besluit van 22 november 1991 houdende uitvoering van artikel 3, § 1, negende lid, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (BS 24 december 1991) zijn respectievelijk het toezicht op de zieke ambtenaar door de administratieve gezondheidsdienst (zie art. 19 van het KB van 1 juni 1964) en de bepalingen van het reglement van de Sociaal-Medische Rijksdienst betreffende het voorbehoedsverlof of elke andere bepaling die ze zou wijzigen, minimale rechten.

Niettemin omvat de voormelde nationale reglementering ook statutaire aspecten. Daarom herneemt artikel VII 26, § 2 de bepaling uit het KB van 13 mei 1999 tot regeling van het medisch toezicht (...) dat de benoeming onder voorbehoud van de ambtenaar wiens lichamelijke geschiktheid niet met zekerheid kon vastgesteld worden, maximaal 2 jaar kan aanslepen.

Bovendien wordt het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte, dat weliswaar een minimaal recht is, doch geen algemeen principe, gezien als een taak die afhangt van de autonomie en de verantwoordelijkheid van elke overheid - werkgever die de gevolgen van de afwezigheid rechtstreeks moet ondergaan (zie art. XI 24).

Het lichamenlijk geschiktheidsonderzoek wordt aangevraagd door de Algemene Administratieve Diensten van het departement dat het personeelslid zal tewerkstellen.⁽⁶⁸⁾

De kosten aangerekend door de Sociaal-medische Rijksdienst aan de ambtenaar voor het onderzoek van de lichamenlijke geschiktheid worden gedragen door de Vlaamse Gemeenschap. Het gaat alleen om de kosten die voor het medisch onderzoek worden aangerekend, en niet de andere onkosten zoals bijvoorbeeld verplaatsingskosten. Vanaf 1 april 2000 worden deze kosten door de Sociaal-medische

Rijksdienst rechtstreeks gefactureerd aan het ministerie, en moet de ambtenaar deze niet meer zelf voorschieten en achteraf door middel van een schuldvordering terugvorderen.⁽⁵³⁾

§ 2. Er wordt geen nationaliteitsvoorwaarde meer gesteld.

Overeenkomstig het advies van de Raad van State (opmerking 4.4) is het binnen de Europese gemeenschap conform de voorrang van het Europees gemeenschapsrecht boven het nationaal recht dat het Belg zijn enkel als voorwaarde opgelegd wordt voor gezagsfuncties of functies strekkende tot bescherming van de algemene belangen van een openbaar lichaam.

Het toegankelijk maken van een openbaar ambt voor niet-onderdanen van een EG-lidstaat is evenwel in strijd met de Grondwet en het APKB dat Belg zijn als nationaliteitsvereiste oplegt.

De Vlaamse overheid repliceert hierop dat het effectief openstellen van statutaire betrekkingen voor niet-EG onderdanen kan wachten tot de aanpassing van art. 6, tweede lid GW, en dat dit principe kan gerespecteerd worden binnen de huidige tekst in afwachting van de aanpassing.

De vraag dient bovendien gesteld of het niet-bepalen van een voorwaarde (in casu nationaliteit) in strijd kan zijn met een positief voorschrift.

De contractuele betrekkingen kunnen opengesteld worden voor niet-EG onderdanen.

Het Belg zijn wordt evenwel nog vereist in zover het om een betrekking gaat die een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van openbaar gezag inhoudt of die werkzaamheden omvat strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de staat in casu de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest (cf. rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap in toepassing van artikel 48 van het Verdrag tot oprichting van de EEG, dat het vrije verkeer van werknemers waarborgt).

Een overzicht van deze rechtspraak geven om tot een beter inzicht of begrip van deze omschrijving te komen, zou geen duidelijk omliggende criteria opleveren.

*
* *

In het algemeen kan worden gesteld dat volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie de betrekkingen in overheidsdienst die niet onder het vrije verkeer der werknemers vallen die betrekkingen zijn welke verband houden met de specifieke taak van de overheid voor zover deze is belast met de uitoefening van het openbaar gezag en verantwoordelijk is voor de bescherming van de algemene

belangen van de Staat, waarmee de belangen van de openbare lichamen, zoals de gemeentebesturen, moeten worden gelijkgesteld.

De criteria zijn dus de uitoefening van het openbaar gezag enerzijds en de bescherming van het algemeen belang van de staat of van andere openbare lichamen anderzijds.

Ondanks de rechtspraak van het Hof van Justitie en de talloze standpunten en commentaren zijn deze criteria evenwel niet duidelijk afgebakend.

Wel heeft de EEG-Commissie op 18 maart 1988 een standpunt ingenomen over de draagwijdte die dient te worden gegeven aan de afwijking die in art. 48, vierde lid van het EEG-verdrag is vervat. Van dit initiatief gaat evenwel geen enkele juridische kracht uit.

Op basis van de rechtspraak van het Hof van Justitie, de rechtsleer en het standpunt van de EEG-Commissie kan evenwel worden gesteld dat :

- de uitzonderingen op het vrije verkeer van werknemers zo beperkt mogelijk moeten gehouden worden;
- de criteria op elke betrekking afzonderlijk moeten worden toegepast. Ze kunnen niet worden toegepast op een abstracte categorie van betrekkingen;
- elk publiekrechtelijk lichaam, binnen het raam van zijn bevoegdheid inzake personeelsstatuut, de rechtspraak van het Hof van Justitie m.b.t. de interpretatie van artikel 48, vierde lid van het EG-verdrag moet eerbiedigen. De Vlaamse overheid moet dus zelf de beoogde gezagsfuncties bepalen. Het bepalen van de gezagsfuncties impliceert een beschrijving en een analyse van de desbetreffende bevoegdheden;
- moeten geacht worden onder de afwijking van art. 48, vierde lid van het EEG-verdrag te vallen :
 - . de specifieke functies van de Staat en van de daarmee gelijk te stellen openbare lichamen, zoals de strijdkrachten, de politie en andere gewapende korpsen, de magistratuur, de belastingsadministratie en de diplomatie;
 - . de betrekkingen die vallen onder de Staatsministeries, de gewestelijke regeringen, de andere openbare lichamen, de gelijkgestelde organen en de centrale banken, voor zover het gaat om personeelsleden (ambtenaren of andere) die zich bezighouden met taken die rechtstreeks verband houden met de openbare rechtsmacht van de Staat of van een ander publiekrechtelijk lichaam, zoals de opstelling van juridische akten, de tenuitvoerlegging van die akten, de controle op hun toepassing en het toezicht op ondergeschikte besturen;
- moeten geacht worden slechts bij hoge uitzondering onder de afwijking van art. 48, vierde lid van het EEG-verdrag te vallen, de betrekkingen in de volgende sectoren :

- . organen die belast zijn met een commerciële dienst (bijvoorbeeld openbaar vervoer, elektriciteits- of gasdistributie, lucht- of zeevaartmaatschappijen, post en telecommunicatie, radio- en televisieomroep;
 - . de gezondheidszorg;
 - . het openbaar onderwijs;
 - . het burgerlijk onderzoek in openbare instellingen
- Al deze activiteiten komen immers ook voor in de particuliere sector.

* * *

De gezagsaspecten of vrijwaring van het overheidsbelang zullen bepaald worden in de functieomschrijving van de betrekking en met deze criteria zal niet alleen bij aanwerving maar ook bij bevordering dienen rekening gehouden te worden. De benoemende overheid apprecieert. Bij wijze van voorbeeld kan gesteld worden dat in het ministerie een betrekking van afdelingshoofd, directeur-generaal en secretaris-generaal of betrekkingen met politionele bevoegdheid voorbehouden worden aan Belgen.

TITEL 2. DE AANWERVING

Hoofdstuk 1. De aanwervingsvoorwaarden

Art. 11, § 1 van het APKB bepaalt :

"Enkel wie aan de volgende voorwaarden voldoet, kan als ambtenaar worden aangeworven :

- 1° de leeftijd van vijftig jaar niet hebben bereikt;
- 2° houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift dat overeenstemt met het niveau van de te verlenen betrekking, behalve de uitzonderingen bepaald door de Vaste Wervingssecretaris;
- 3° geslaagd zijn voor een vergelijkend wervingsexamen georganiseerd door het Vast Wervingssecretariaat.

In afwijking van het eerste lid, 2°, worden de vergelijkende wervingsexamens die georganiseerd worden met het oog op de toekenning van betrekkingen van niveau 3 ook opengesteld voor ambtenaren van niveau 4 die geen diploma van het lager secundair onderwijs bezitten."

* * *

Het stellen van een maximum leeftijdsgrens bij werving en selectie is verboden op grond van de Europese richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Dit verbod geldt zowel voor de privé-sector als voor de publieke sector en dus ook voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Ingevolge dit verbod zal het APKB worden aangepast en wordt in het VPS de maximumleeftijdsgrens van 50 jaar bij aanwerving en de uitzonderingen hierop opgeheven. Voor de

indienstneming van contractuelen wordt nu reeds geen maximumleeftijdsgrens meer gesteld. ⁽⁵⁶⁾

* * *

De reglementering in dit statuut ziet er als volgt uit :

- De algemene aanwervingsvoorwaarden (art. VI 2).

- [. ... *geschrap*] ⁽⁵⁶⁾
 . in het bezit zijn van het vereiste diploma overeenstemmend met het niveau van de te verlenen graad;
 . slagen voor het vergelijkend aanwervingsexamen.

In de tabel van bijlage 4 werden wat betreft de toegang tot niveau B de diploma's uit het onderwijs voor sociale promotie op gelijke voet geplaatst met de andere diploma's uit het dagonderwijs.

Houders van een diploma of studiegetuigschrift dat toegang verleent tot een bepaald niveau worden uitgesloten van deelname aan een wervingsexamen voor een lager niveau.

Dit zou anders leiden tot overkwalificering, het verdringen van laaggeschoolden door hoger gediplomeerden, een te groot personeelsverloop en demotivatie door ondergebruik van capaciteiten⁽³³⁾. Op deze algemene regel zijn een aantal uitzonderingen voorzien :

- 1) Men mag deelnemen aan een wervingsexamen dat toegang geeft tot het niveau dat net lager ligt dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma. Aangezien de niveaus B en C gelijkwaardig beschouwd worden, heeft dit tot gevolg dat iemand met een diploma dat toegang geeft tot niveau A kan deelnemen aan een wervingsexamen van zowel niveau B als niveau C.
- 2) Voor de toegang tot niveau D ⁽⁷⁰⁾ kan wel nog het bezit van bepaalde diploma's of studiegetuigschriften worden vereist indien deze vereiste uitdrukkelijk werd opgenomen in de functiebeschrijving. Daarenboven kan de Vast Wervingssecretaris voor bepaalde functies specifieke vereisten opleggen inzake brevetten of diploma's die voortvloeien uit de aard van de functie en de Vlaamse (het Vlaams personeelsstatuut inzonderheid het organiek reglement) of federale regelgeving terzake. Dit is onder meer het geval voor sommige functies binnen het zeewezen en de regionale luchthavens.⁽³³⁾
- 3) Deze maatregel is ook niet van toepassing op de laureaten van een wervingsexamen die een hoger diploma pas bekwamen na hun inschrijving, respectievelijk slagen voor het wervingsexamen.⁽³³⁾⁽⁶⁹⁾

(...) *geschrap*

In § 2 wordt de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan worden - de facto meestal de uiterste inschrijvingsdatum voor het examen - en de zorg van de controle overgelaten aan de Vast Wervingssecretaris. De lichamelijke geschiktheid bij aanwerving wordt door de AGD gecontroleerd.

In § 2 worden alle laatstejaarsscholieren die op het punt staan een diploma te verwerven dat toegang geeft tot een bepaald niveau toegelaten tot het overeenstemmend examen; na slagen voor dit examen kunnen ze uiteraard slechts tot de stage toegelaten worden op het tijdstip van het verwerven van het diploma.

De toelating van laatstejaarsscholieren hoeft dus niet gemotiveerd te worden door het vooruitzicht van een gebrek aan kandidaten, doch is een algemene regel.

§ 3 opgeheven : Ingevolge het nieuwe APKB van 26 september 1994 worden geen diplomavooraarden meer gesteld voor toegang tot niveau D.⁽⁸⁾

- **Art. VI 4 § 1** voorziet de mogelijkheid om bijzondere aanwervingsvoorwaarden op te leggen :

[... *geschrapt*] ⁽⁵⁶⁾

[... *geschrapt*] ⁽⁵⁶⁾

- bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid of lichamelijke geschiktheid;
- diploma's of getuigschriften;

Bijzondere diploma's en getuigschriften evenals brevetten die niet in het onderwijs kaderen (zoals inzake veiligheid, vorming, bibliotheekwezen, bosbouw, ...) zullen in de voorwaarden die toegang geven tot een bepaalde betrekking opgenomen worden, meer bepaald in de functiebeschrijving.

Artikel 13 van het APKB bepaalt dat deze "bijzondere wervingsvoorwaarden kunnen worden opgelegd, wanneer de aard van de ambten het vereist" en dat "zij worden bepaald na overleg met de Vaste Wervingssecretaris".

* * *

In zijn advies stelt het Vast Wervingssecretariaat dat het niet duidelijk is in dit artikel wie de beslissingen kan nemen inzake o.m. leeftijdsgrens, beroepsbekwaamheid, bijzondere diploma's, enz.

De beslissingen worden door de Vlaamse overheid genomen via de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

* * *

§ 2. Deze bijzondere aanwervingsvoorwaarden - zoals bijzondere diploma's of bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid en/of lichamelijke geschiktheid - worden opgenomen in de functiebeschrijving. De functiebeschrijvingen worden onderhandeld in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest. Via haar vertegenwoordiger in het Sectorcomité oefent de Vlaamse regering een toezicht uit op de bijzondere aanwervingsvoorwaarden.

Hoofdstuk 2. De vergelijkende aanwervingsexamens

Afdeling 1. Algemene bepalingen

- De huidige nationale statutaire bepalingen regelen op een aantal vlakken in deze titel de tussenkomst van de Vaste Wervingssecretaris evenals de inrichting en werking van het Vast Wervingssecretariaat zelf (deel III - titel II van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937). Zo ondermeer :
 - . de bevoegdheid van de Vaste Wervingssecretaris om de datum vast te stellen waarop de voorwaarden inzake de leeftijd, diploma's en studiegetuigschriften moeten zijn vervuld en, in voorkomend geval, de bijzondere voorwaarden van beroepsgeschiktheid vast te stellen (artikel 17 bis);
 - . de bevoegdheid van de Vaste Wervingssecretaris om te onderzoeken of de geslaagden voor de vergelijkende aanwervingsexamens aan de toelatingsvoorwaarden voldoen (artikel 27);
 - . het vaststellen van bijzondere toelatingsvoorwaarden zoals ⁽⁵⁶⁾ bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid, het bezit van bijzondere diploma's, het toelaten van laatstejaarsstudenten (artikel 17);

In de mate dat dit besluit aan de Vaste Wervingssecretaris taken oplegt, werd dan ook om zijn akkoord ge

vraagd.

De rol van het Vast Wervingssecretariaat als onafhankelijk en objectief interdepartementaal aanwervingsorgaan werd bekrachtigd door artikel 87, § 2 BWHI. Het blijft het enig orgaan dat belast is met de werving van het merendeel van de permanente betrekkingen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. **Art. VI 5** bevestigt deze bevoegdheid van de Vaste Wervingssecretaris voor de organisatie van de examens op aanvraag van de bevoegde overheid die in het besluit nader bepaald wordt.

Doch om rekening te houden met het functioneel aspect, bepaalt artikel 159 van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen dat het VWS zal omgevormd worden tot een staatsdienst met afzonderlijk beheer. De nog te nemen reglementaire (nationale) bepalingen of het te ondertekenen samenwerkingsakkoord zullen moeten waarborgen dat de Vlaamse regering betrokken wordt bij het beheer om zo gepast mogelijk aan de specifieke behoeften inzake statutair personeel van de diensten van de Vlaamse regering in het bijzonder tegemoet te komen.

Deze bepalingen, samen met voorliggend besluit van de Vlaamse regering, zullen de bevoegdheid afbakenen tussen de Vaste Wervingssecretaris en de Vlaamse regering.

De aankondiging in het Belgisch Staatsblad van de examens is een minimumvoorwaarde en sluit niet uit dat in een aantal gevallen ook publicatie in dag- en/of vakbladen zal aangewezen zijn, zoals bvb. voor gespecialiseerde functies waarvoor een lage opkomst verwacht wordt.

In **art. VI 6** wordt het bepaalde van artikel 12, eerste lid van het APKB hernomen dat aan de Vaste Wervingssecretaris de bevoegdheid toekent om de modaliteiten van de vergelijkende aanwervingsexamens en de samenstelling van de examencommissies te bepalen. Derhalve vallen eveneens buiten de bevoegdheid van de Vlaamse regering :

- . wet van 5 december 1974 (BS 13 december 1974) betreffende de betaling van een inschrijvingsgeld voor de kandidatenlijst en voor de examens en vergelijkende examens georganiseerd door het VWS;
- . het koninklijk besluit van 17 september 1969 (BS van 24 september 1969) betreffende de vergelijkende examens en examens georganiseerd voor de werving en de loopbaan van het rijkspersoneel, althans gedeeltelijk wat de modaliteiten zoals de overlegcommissie van de examens en de organisatie van de examens, evenals de examencommissies betreft;

- . het besluit van de Vaste Wervingssecretaris van 5 augustus 1985 (BS van 15 augustus 1985) houdende het reglement van orde betreffende de organisatie van de examens voor de werving en de loopbaan van het rijkspersoneel;
- . het koninklijk besluit van 10 januari 1975 (BS van 22 januari 1975) tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betalen van het inschrijvingsgeld voor de kandidatenlijst en voor de examens en vergelijkende examens georganiseerd door de Vaste Wervingssecretaris;
- . het koninklijk besluit van 22 april 1974 (BS van 27 juni 1974) tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen voor de leden, secretarissen en helpers van de examencommissies van de examens georganiseerd of voorgezeten door de Vaste Wervingssecretaris.

*
* *
*

De Raad van State (opmerking 4.6) zegt in zijn advies het volgende.

Aangezien de Vast Wervingssecretaris bevoegd is om de modaliteiten van de examens en de samenstelling van de examencommissies te bepalen (APKB) mag :

- niet bepaald worden dat overleg moet gepleegd worden met de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken over de modaliteiten;
- geen beperkende omschrijving van de modaliteiten gegeven worden;
- niet bepaald worden dat de samenstelling van de examencommissie voor de helft uit ambtenaren van het ministerie bestaat.

De Vlaamse regering weerlegt deze stelling als volgt. De facto moeten Gemeenschappen en Gewesten betrokken worden bij het gemeenschappelijk beheer VWS dat op hun functionele behoeften moet kunnen inspelen; dus moet er overleg zijn over examens en is het VWS vragende partij voor de samenstelling van de commissies met bevoegde personen.

Het overleg doet geen afbreuk aan de bevoegdheid.

Voor de duidelijkheid is het nodig te bepalen wat modaliteiten zijn (= behoorlijk bestuur). Het VWS heeft hier geen opmerkingen over gemaakt in zijn advies.

De modaliteiten stemmen trouwens overeen met wat het VWS zelf bepaald heeft.

Indien alle modaliteiten gelijk zouden zijn, zouden ze in het APKB moeten opgenomen geweest zijn. Nu kunnen ze differentiëren naargelang de overheid.

Elke overheid kan een omschrijving geven van deze modaliteiten.

De functionaliteit van de aanwervingen primeert.

De tekst inzake de samenstelling van de examencommissie zal geschrapt worden en de inhoud via afspraken met het VWS geregeld worden.

Het VWS zegt in zijn advies dat "wat de samenstelling van de examencommissie betreft, dient erop gewezen dat de helft van de leden altijd uit ambtenaren van de Vlaamse gemeenschap bestaat".

Sub 4.8 zegt de Raad van State dat het bepalen van de modaliteiten van de wervingsexamens, de bevoegdheid van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken inzake examens ... strijdig is met de bevoegdheid van de Vast Wervingssecretaris om de modaliteiten van de examens en de samenstelling van de commissies te bepalen.

De Vlaamse regering merkt op dat in toepassing van art. 12, tweede lid APKB het ontwerpstatuut bepaalt dat de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken de programma's van de vergelijkende wervingsexamens vaststelt (na overleg met Vast Wervingssecretaris).

De inhoud van art. VI 10 leunt hierbij aan.

Niettemin is er geen bezwaar om art. VI 10 gedeeltelijk te schrappen. De inhoud stemt trouwens overeen met een modaliteit en wordt beter als toelichting bij artikel VI 6 opgenomen.

Het gaat er om dat de vergelijkende aanwervingsexamens worden georganiseerd volgens één of meer van de volgende modaliteiten : mondeling, schriftelijk, met behulp van gestandaardiseerde vragenlijsten of computergestuurd.

De vergelijkende aanwervingsexamens kunnen aangevuld worden met of geheel of gedeeltelijk vervangen worden door psychotechnische examens of door één of meer praktische oefeningen (op vraag van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken).

De psychotechnische examens worden georganiseerd volgens één of meer van de modaliteiten opgesomd in het vorig lid.

Art. VI 7. § 1. bevestigt de regel dat vergelijkende aanwervingsexamens in principe plaatshebben in de rangen A1, B1, C1 en D1 ⁽⁷⁰⁾.

Doch tevens wordt de mogelijkheid gecreëerd voor externe werving op andere - in principe hogere - rangen om deskundig personeel uit een zo ruim mogelijk potentieel te kunnen aantrekken. Een systeem waarbij de vacante betrekkingen in principe aan het intern ambtenarenkorps voorbehouden worden en in beperkte mate openstaan voor buitenstaanders wordt een halfopen systeem genoemd.

Uit de bijlage 7 blijkt op welke hiërarchisch hogere rangen de aanwerving voorzien wordt.

§ 2. Bij rechtstreekse werving op hogere rangen van niveau A kan de ambtenaar van het ministerie van de onmiddellijk lagere rang meedingen zonder daarom over een universitair diploma te beschikken, doch slechts indien inzake deze laatste voorwaarde geen specialiteit gevraagd wordt.

[... *geschrap*] (56)

*
* *
*

De Raad van State merkt op (opmerking 4.7) dat voor de rechtstreekse aanwerving op hogere rangen (A2, A3, A4) een universitair of gelijkgesteld diploma vereist is en dat ambtenaren van het ministerie van een lagere rang zonder het vereiste diploma niet kunnen meedingen.

De Vlaamse regering van haar kant wijst op de mogelijkheid om deel te nemen aan een vergelijkend overgangsexamen naar een algemene graad van rang A1 zonder over een universitair (...) diploma te beschikken.

(cf. art. 24 tweede lid APKB).

Indien de ambtenaar in dit hoger niveau zit (via overgang zonder universitair diploma) moet hij binnen dit niveau kunnen deelnemen. Bovendien wordt de procedure voor de internen gekwalificeerd als een bevorderingsexamen en voor de externen als een aanwervingsexamen.

Afdeling 2. Het programma

Andere aspecten zoals wat bepaald is in artikel 12 en 13 van het APKB behoren wel tot de bevoegdheid van de Vlaamse overheid :

- vaststelling van de programma's van de vergelijkende aanwervingsexamens (na overleg met de Vaste Wervingssecretaris). Het reglementair aspect van de inhoud van het ministerieel besluit van 31 juli 1991 houdende vaststelling van het programma van de vergelijkende wervingsexamens, de vergelijkende examens voor overgang naar het hogere niveau en de examens voor verhoging in graad wordt aangepast opgenomen in dit besluit.

De uitvoeringsbevoegdheden worden aan de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken gegeven. **(Art. VI 8 en volgende).**

In **artikel VI 8** is het overleg met het betrokken departement vereist voor de vaststelling van de examenprogramma's. Onder departement dient hier zowel de AAD als de betrokken dienst voor wie de aanwerving plaats vindt verstaan te worden.

De inspraak van de vakorganisaties wordt gewaarborgd via de overlegcommissie voor het ministerie bij het Vast Wervingssecretariaat en via het syndicaal statuut.

Afdeling 3. Bijzondere bepalingen

Art. VI 12. vormt een uitzondering op de regel dat de vergelijkende aanwervingsexamens zonder "inzet" georganiseerd worden.

Overeenkomstig art. 12 derde lid van het APKB is het de bevoegde overheid - in casu de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken - die oordeelt of er al dan niet een reserve van geslaagden wordt aangelegd bij een vergelijkend aanwervingsexamen.

In het examenreglement (en dus vóór de inschrijvingen) kan bepaald worden, rekening houdend met de tewerkstellingskansen gedurende een periode van in principe 4 jaar, hoeveel kandidaten men wil toelaten tot een volgend gedeelte en hoeveel men er uiteindelijk wil overhouden.

Art. VI 13 biedt de mogelijkheid om bij een groot aantal inschrijvingen een "uitsluitende" voorselectie door te voeren.

Art. VI 14. De regel is dat de examenuitslag wordt opge maakt over het geheel van de proeven en dat de geldigheidsduur van het examen (in principe 4 jaar) begint te lopen vanaf het proces-verbaal na de laatste proef.

Art. VI 15. In bepaalde gevallen kan het noodzakelijk zijn om snel aan te werven. Examens met een algemene strekking kunnen in dit geval getrapd georganiseerd worden, d.w.z. na het eerste gedeelte, dat de basis voor de rangschikking vormt, zoniet is geen vergelijking mogelijk, worden de geslaagden in groepen ingedeeld. De volgende proef(ven) worden per groep afgenomen, zodat reeds tot aanwerving kan overgegaan worden vooraleer iedereen het volledige examen afgelegd heeft.

De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken bepaalt de opdeling in groepen. Voor de geslaagden van de laatste groepen is de duur van de wervingsreserve wel korter.

Art. VI 16 gaat ervan uit dat er een bestaande wervingsreserve is. Zonder een examen opnieuw volledig te moeten overdoen kan de geschikte kandidaat voor een betrekking die net iets andere eisen stelt, toch aangeworven worden via een bijkomende test.

Art. VI 17 daarentegen veronderstelt dat er geen wervingsreserve is.

| (...) geschrappt ⁽⁷⁰⁾

Art. VI 18. geen commentaar.

Art. VI 19. eerste lid. De Vaste Wervingssecretaris controleert na het examen of de geslaagden aan de voorwaarden voldoen om toegelaten te worden tot een overheidsbetrekking.

Het **tweede lid** vermeldt het uitstel van indiensttreding in afwachting dat een moraliteitsonderzoek uitsluitsel geeft over de geschiktheid van een geslaagde om tot de stage te worden toegelaten.

Aan dit uitstel van indiensttreding wordt nochtans geen vervroegde ranginneming gekoppeld indien later blijkt dat het nader onderzoek positief uitvalt voor de ambtenaar (zie ook art. VI 20, § 1, tweede lid en art. VII 29).

Art. VI 20 bepaalt de volgorde van toelating tot de stage, nl. overeenkomstig de behaalde uitslag wat de essentie van het vergelijkend karakter van het examen uitmaakt.

Art. VI 21 regelt de mogelijkheid om uitstel van indiensttreding te vragen op het tijdstip dat de keuzelijsten toegestuurd worden. Eens de keuze gemaakt en het dossier in circulatie, heeft een weigering van indiensttreding de schrapping uit de uitslag tot gevolg. Dit is niet te verwarren met de mogelijkheid om uitstel van indiensttreding te vragen in het ministerie of dienst waarvoor men aangewezen werd en waarbij men bereid is in dienst te treden, bvb. voor het vervullen van een opzegtermijn bij de voormalige werkgever.

Art. VI 22. De vergelijkende aanwervingsexamens zullen georganiseerd worden met de bedoeling een wervingsreserve aan te leggen. Het betreft derhalve examens zonder inzet, d.w.z. zonder dat vooraf bepaald werd hoeveel betrekkingen te verlenen zijn. Dit houdt in dat de reserve binnen de bepaalde geldigheidsduur eerst uitgeput moet worden vooraleer tot de organisatie van een nieuw examen (met dezelfde kwalificatie) te kunnen overgaan. Om evenwel geen opeenstapeling van reserves te krijgen met verscheidene kwalificaties kan de geldigheidsduur van de reserve die in principe 4 jaar bedraagt, korter vastgesteld worden. Op vraag van de Raad van State werd in de tekst van het artikel toegevoegd dat elke verkorting van de geldigheidsduur reeds vooraf in het examenreglement dient

te worden vastgesteld (advies dd 25 april 1995, L. 24.441/8). Een verlenging boven 4 jaar is mogelijk voor 2 jaar⁽⁶⁹⁾. Teneinde willekeur ter zake te vermijden werd op vraag van de Raad van State in de tekst van het artikel opgenomen dat een verlenging boven de 4 jaar enkel mogelijk is om dienstredenen (advies dd 25 april 1995, L. 24.441/8)⁽⁸⁾.

De geslaagden voor een vroeger afgenomen examen gaan voor op een van recentere datum.

TITEL 3. DE AANWERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

De verplichte tewerkstelling van personen met een handicap vindt haar oorsprong in artikel 21 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden (BS 23 april 1963) dat door artikel 73 van het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap in stand gehouden wordt (m.a.w. het wordt niet opgeheven).

Met de koninklijke besluiten van 11 augustus 1972 en 5 januari 1976 werden respectievelijk voor de ministeries en sommige instellingen van openbaar nut op nationaal vlak uitvoeringsmaatregelen getroffen die een quotum tewerk te stellen mindervaliden aan deze overheidsdiensten oplegde en de aanwerving, stage en loopbaan regelde van deze categorie personeelsleden in de mate dat deze verschillen van het statutair personeel.

In deze titel worden voor het ministerie maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap getroffen met navolgende draagwijdte :

- 1° het gaat om personen die ingeschreven zijn bij het VFSIPH (**art. VI 23 - tweede lid**). Het VFSIPH weigert de inschrijving van personen met een handicap die niet sociaal integreerbaar zijn;
- 2° er wordt ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap op alle niveaus gestreefd naar logistieke faciliteiten in overleg met het VWS bvb. brailleschrift voorzien voor een blinde kandidaat (**art. VI 24 - tweede lid**);
- 3° er worden enkel functionele, d.w.z. op het inhoudelijke vlak, toegevingen gedaan voor de toegang tot niveau D ⁽⁷⁰⁾, met name de vrijstelling van het vergelijkend aanwervingsexamen. Voor het overige moet aan alle andere aanwervingsvoorwaarden voldaan worden (**art. VI 24, § 1 - eerste lid en § 2**); Voor het verder verloop van de loopbaan zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.

4° er wordt een mathematisch quotum van 2% van het aantal formatiebetrekkingen (dus niet van de bezetting) van niveau D ⁽⁷⁰⁾ prioritair gereserveerd (**art. VI 25**) en de selectie gebeurt op basis van functiebeschrijving en profiel via het VFSIPH in overleg met het Vast Wervingssecretariaat en de centrale aanwervingsdienst (momenteel de afdeling⁽¹⁴⁾ Wervingen en Personeelsbewegingen) (**art. VI 26, § 1**);

5° de selectie via de bevoegde Vlaamse openbare instelling, het VWS en een eigen dienst biedt voldoende waarborgen. Een keuze door het college van secretarissen-generaal is nodig indien er bvb. meer geselecteerden dan vacatures zijn en/of om de beste dienst-aanwijzing te bepalen (**art. VI 26, § 2**).

De Raad van State merkt in zijn advies (opmerking 3) op dat art. 87 § 2 BWHI moet gerespecteerd worden luidens welke "dit personeel (= van iedere regering) wordt aangevonden door bemiddeling van het Vast Secretariaat voor werving van het rijkspersoneel".

Deze bemiddeling van het VWS wordt uitgesloten in :

- art. VI 24 § 2 : vrijstelling aanwervingsexamen voor persoon met handicap die in aanmerking komt voor betrekking van niveau D ⁽⁷⁰⁾
- art. VI 26 : de speciale aanwervingsprocedure voor personen met een handicap.

De repliek luidt als volgt :

- De strijdigheid met BWHI i.p.v. met het APKB wordt aangekaart.
- Uit art. 11 § 3 APKB blijkt dat de in § 1 bedoelde voorwaarden (= leeftijd, diploma, vergelijkend wervingsexamen via VWS) niet van toepassing zijn op de categorieën van ambtenaren voor welke wettelijke of reglementaire bepalingen, toepasselijk op het rijkspersoneel, specifieke benoemingsprocedures toestaan (...).
- Voor aanwerving van personen met een handicap bestond er een nationale regeling (KB 11/8/72) met afwijkingen inzake aanwerving, stage en loopbaan t.o.v. het statutair personeel.
Ook hier was geen vergelijkend aanwervingsexamen voorzien (zelfs niet voor alle niveaus) en gold zelfs geen leeftijdsgrens.
De tussenkomst van het VWS was geen echte selectie enkel een mogelijke toetsing van beroepsgeschiktheid. De personen bedoeld in art VI 24 § 2 en VI 26 zijn dezelfde.
- De regeling is dus conform het APKB tenzij dit in strijd zou zijn met BWHI. Niettemin is er geen bezwaar om in art. VI 26 § 1 het VWS tussen te voegen na "overleg met het V.F.S.I.P.H."

TITEL 4. BIJZONDERE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE AANWERVING

Hoofdstuk 1. Het personeel belast met wetenschapsbeleid

Art. VI 27. Zoals de administratieve graden wordt ook het aantal graden van het personeel belast met het wetenschapsbeleid, gereduceerd.

In tegenstelling tot vroeger toen er 4 graden bestonden (attaché, navorser, adjunct-eerste opdrachthouder, eerste opdrachthouder) bestaan er nu nog slechts 2 graden, met name navorser en eerste opdrachthouder. De attaché en de adjunct-eerste opdrachthouder zullen een ambtshalve graadverandering ondergaan en eveneens de graad van navorser bekleden. De adjunct-eerste opdrachthouder mag evenwel de titel adjunct-eerste opdrachthouder blijven dragen (zie artikel VIII 115).

De loopbaan wordt vervangen door een functionele loopbaan die gelijk is aan de algemene graden.

Art. VI 28. De in artikel VI 28 bepaalde procedure is een afwijking van het principe dat men moet slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen georganiseerd door het Vast Wervingssecretariaat, zoals bepaald in artikel 11, § 1 - 3° van het APKB.

Overeenkomstig artikel 11, § 3 van het APKB is deze voorwaarde echter niet van toepassing op de categorieën van ambtenaren voor welke wettelijke of reglementaire bepalingen toepasselijk op het rijkspersoneel specifieke benoemingsprocedures toestaan.

Artikel 11, § 3 van het APKB laat aan de Gemeenschappen en de Gewesten toe geen beroep te doen op de bemiddeling van het Vast Wervingssecretariaat voor de werving van een bepaalde categorie van ambtenaren wanneer deze bemiddeling niet is vereist voor de werving van rijksambtenaren die tot dezelfde categorie behoren. Dit geldt onder meer voor de werving in sommige specifieke graden bij de Diensten voor Programmatie van het Wetenschapsbeleid. (zie verslag aan de koning bij het APKB).

Welnu, de wijze van aanwerving van artikel VI 28 is quasi identiek aan de regeling zoals deze in uitvoering van de artikelen 88 en 90 van het decreet betreffende het bestuurlijk beleid van 12 december 1990 is bepaald bij besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 tot vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van de eerste opdrachthouder en de adjunct-eerste op-

drachthouder van de administratie voor programmatie van het wetenschapsbeleid en van het wetenschappelijk personeel van de diensten van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap waarin de bevoegdheden inzake wetenschapsbeleid gegroepeerd zijn.

Aangezien voormeld besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 op haar beurt geïnspireerd is door het statuut van het personeel van de Diensten voor Programmatie van het Wetenschapsbeleid bij de Eerste Minister (KB 16 september 1959), is aan de voorwaarden van artikel 11, § 3 van het APKB voldaan.

Bovendien dient te worden opgemerkt dat niettemin beroep is gedaan op bemiddeling van de Vast Wervingssecretaris.

Gelet op de bijzondere en gespecialiseerde wetenschappelijke kwalificaties die van de personeelsleden belast met het wetenschapsbeleid worden vereist, worden zij aangeworven op advies van een commissie van wetenschappelijke en administratieve autoriteiten die voor de helft is samengesteld uit experts uit het vakgebied en voor de helft uit ambtenaren van tenminste rang A2 van het ministerie die bevoegd zijn voor de materie. De Vast Wervingssecretaris stelt de commissie nominatief samen.

Wat betreft het personeel belast met wetenschapsbeleid worden de experts uit het vakgebied, in tegenstelling tot vroeger, niet meer uitsluitend gerekruteerd uit het universitair onderwijs.

De commissie brengt bij de Vlaamse regering een gemotiveerd advies uit over iedere kandidaat. Dit advies wordt verleend op basis van een interview. Dit betekent echter niet dat het advies uitsluitend op het interview moet gebaseerd zijn.⁽⁵⁶⁾

Wanneer blijkt dat het aantal ingediende kandidaturen te hoog is voor een bepaalde betrekking kan de Vast Wervingssecretaris op voorstel van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken de kandidaten onderwerpen aan een voorproef. Op basis van het advies van de commissie van wetenschappelijke en administratieve autoriteiten vergelijkt de Vlaamse regering de kandidaten onderling.

In tegenstelling met wat bepaald is in het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 zijn de kandidaten thans onderworpen aan de regels die gelden voor stage en benoeming van ambtenaren van niveau A. De Vlaamse regering laat hen toe tot de stage en benoemt hen.

Art. VI 29. Het verlof voor opdracht voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet of een erkende politieke groep kan worden toegekend aan de ambtenaren

belast met wetenschapsbeleid (eerste opdrachthouder en navorser bij het departement Wetenschap, Innovatie en Media en het departement Onderwijs), de andere vormen van verlof voor opdracht niet.⁽⁵¹⁾

Hoofdstuk 2. Het personeel van de academie(s)

Art. VI 30. Voor de werving van de attachés die ter beschikking worden gesteld van de academies geldt, gelet op het wetenschappelijk karakter van de functie, dezelfde aanwervingsprocedure als voor het personeel belast met wetenschapsbeleid.

De huidige regeling is geïnspireerd door het besluit van de Vlaamse regering van 13 november 1991 tot vaststelling van de bijzondere statutaire bepalingen van het wetenschappelijk personeel dat door het ministerie wordt ter beschikking gesteld van de Koninklijke Academie voor Wetenschappen, Letteren en Schone Kunsten.

Voor de samenstelling van de commissie van wetenschappelijke en administratieve autoriteiten worden ondermeer de leden van de academies beschouwd als experts uit het vakgebied.

Hoofdstuk 3. Het expertenpersoneel : de adviseurs

(Art. VI 31. opgeheven)

De speciale wervingsprocedure voor de experts via een gespecialiseerde commissie vervalst. De aanwerving gebeurt voortaan via een vergelijkend aanwervingsexamen.⁽⁸⁾

Hoofdstuk 4. Bijzondere culturele ambten

(Art. VI 32 tot en met VI 33. opgeheven)

Aangezien voor de aanwerving van culturele ambten niet meer afgeweken wordt van het vergelijkend karakter van het examen en de specialiteiten zullen blijken uit de functiebeschrijving en aangezien bovendien de ambtenaren aangeworven in toepassing van de overgangsregeling tot de stage toegelaten werden m.i.v. 1 mei 1994, kunnen deze artikelen opgeheven worden. M.a.w. de gewone organieke regeling inzake aanwerving wordt van toepassing.⁽⁸⁾

TITEL 5. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. VI 34. Deze overgangsmaatregel is een gevolg van de upgradering van niveau E naar D en strekt ertoe dat de

bestaande wervingsreserves in niveau E met ingang van 1 januari 2002 in aanmerking zullen worden genomen voor de toegang tot niveau D.⁽⁷⁰⁾

Bij de eventuele samenloop tussen wervingsreserves in niveau D en de wervingsreserves die zich vóór 1 januari in niveau E bevonden geldt de algemene regel van artikel VI 22 (voorrang wordt verleend aan de geslaagden van het vergelijkend examen waarvan het proces-verbaal het vroegst werd afgesloten).⁽⁷⁰⁾

Art. VI 35. Door dit artikel activeert en verlengt de Vlaamse regering de geldigheidsduur van 2 examens die reeds verstreken was (ten behoeve van de specifieke personeelssituatie in de gemeenschapsinstellingen voor bijzondere jeugdzorg).

Krachtens het oorspronkelijke tekstvoorstel bepaalde de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken van welke op dat ogenblik lopende aanwervingsexamens de geldigheidsduur werd verlengd met maximum twee jaar. De Raad van State oordeelde evenwel dat het niet aan de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken, maar aan de Vlaamse regering toekomt dit te bepalen. Teneinde willekeur te vermijden bij de uitoefening van die bevoegdheid werden op verzoek van de Raad van State de examens waarvan men de geldigheidsduur wilde verlengen exhaustief opgenomen in de tekst van het artikel, alsook de duur waarmee deze examens werden verlengd.

De Raad van State vestigde er tevens de aandacht op dat zulke bepaling slechts verenigbaar kan geacht worden met het gelijkheidsbeginsel, indien voor de afwijking van de normale regels een objectieve en redelijk verantwoording gegeven kan worden. Het staat aan de regering om te onderzoeken of zulke verantwoording voorhanden is, gelet op de feitelijke omstandigheden. (advies dd 25 april 1995, L. 24.441/8).⁽⁸⁾

Bij besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 werd de geldigheidsduur van de wervingsreserve van de examens hulparbeider B (nachtwaker) (Bijzondere Jeugdzorg) met nummers AN 90052A/C en AN 90053A/C nogmaals met 2 jaar verlengd, d.w.z. een verlenging van in totaal 4 jaar.⁽⁵⁵⁾

Art. VI 35bis. Krachtens deze overgangsmaatregel geldt de voorwaarde dat de kandidaat voor deelname aan een wervingsexamen geen hoger diploma of getuigschrift mag bezitten dan vereist wordt voor het niveau van de te begeven betrekking, niet voor de geslaagden van een wervingsexamen dat werd aangevangen vóór 1 juli 1997, zijnde de datum van inwerkingtreding van voornoemde voorwaarde, en voor de deelnemers aan het wervingsexamen voor technicus (functie bos- en natuurwachter) met nummer ANV 98003 die houder zijn van het bekwaamheidsgetuigschrift in de bosbouwkunde.⁽³³⁾

Art. VI 36. geen commentaar

DEEL VII. DE STAGE EN DE BENOEMING TOT AMBTENAAR

TITEL 1. DE STAGE

De stage neemt als personeelsbeheersinstrument een rol in als selectie- en oriënteringsmechanisme van de stagiair naar de gepaste job en als opleidingsperiode voor het nieuwe personeelslid.

Artikel 14 van het APKB bepaalt dat "onverminderd de uitzonderingen (bedoeld in artikel 11, § 3, waarbij niet voorzien is in een stage) niemand kan worden benoemd dan na een stage te hebben volbracht. Het statuut bepaalt de modaliteiten, de duur, het programma en de evaluatiecriteria ervan.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

De rol van de Vaste Wervingssecretaris beperkt zich tot het toelaatbaar verklaren van de geslaagde voor een vergelijkend aanwervingsexamen, na controle van de gestelde voorwaarden, in de orde van zijn rangschikking (**art. VII 1**). Artikel 15 van het APKB bepaalt dat de geslaagden tot de stage toegelaten worden in de orde van hun rangschikking.

Het is de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken die de stagiairs tot de stage toelaat en ze verdeelt over de departementen na overleg met de departementale personeelsverantwoordelijken. De secretaris-generaal geeft de voorlopige dienstaanwijzing.

Aangezien voortaan ook de geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen het stageprogramma voorafgaand aan de definitieve benoeming in hun nieuwe graad zullen moeten doorlopen, wordt de terminologie in de volgende artikelen hieraan aangepast. Deze gegadigden worden zoals de geslaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen in de orde van hun rangschikking tot de stage in het ministerie toegelaten. Dit personeelslid is ambtenaar in zijn oude graad en stagiair in zijn nieuwe graad (**art. VII 2**). Het feit dat voortaan de geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen een volwaardige stage, die immers ook als opleidingsperiode dient gezien, moeten doormaken mag er niet toe leiden om deze categorie van ambtenaren stelselmatig uit niveau A te weren o.w.v. corporatistische reflexen. Indien de overheid vaststelt dat dit gebeurt engageert zij zich om het stelsel te herzien. Tijdens de stage n.a.v. het slagen voor een overgangsexamen krijgt de ambtenaar ambtshalve verlof in zijn oude graad bovenop het éénmalig contingent om een proefperiode elders door

te maken (art. XI 86 - 2°).

Art. VII 3. regelt de toestand van de stagiair die lichamelijk ongeschikt verklaard wordt voor aanwerving na het slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen. De laureaat van het vergelijkend overgangsexamen werd reeds lichamelijk geschikt verklaard.

Ofschoon de regel zou zijn dat de lichamelijke geschiktheid vóór de indiensttreding wordt gecontroleerd, blijkt dit de facto niet mogelijk.

Aan de stagiair, die ambtshalve ontslagen wordt wegens medische ongeschiktheid wordt een verbrekingsvergoeding toegekend. Deze verbrekingsvergoeding dient overeen te stemmen met het loon voor een periode gelijk aan de minimumduur nodig voor zijn opname in het stelsel van de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering. Op deze verbrekingsvergoeding worden de in dit verband vereiste werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort.⁽⁶⁶⁾

Hoofdstuk 2. Nadere bepalingen

Art. VII 4. Op het ministerie rust de verplichting om uiterlijk op de eerste dag van de derde maand nadat het dossier in het bezit is, de geslaagde voor het aanwervingsexamen op te roepen en de kans te geven tot indiensttreding. Uitstel is toegestaan voor het volbrengen van een opzeggingstermijn.

De geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen worden tot de stage toegelaten m.i.v. de eerste van de tweede maand volgend op de datum van oproep voor kandidaatstelling. Bij een interdepartementale procedure zal vooraf in de PIWP worden besproken aan welke departementen de kandidaten zullen worden toegewezen.⁽⁵⁵⁾

Art. VII 5. De departementale vormingsverantwoordelijke wordt belast met de concrete leiding van de stage in de onderscheiden niveaus. Het zijn vooral de departementale vormingsverantwoordelijken en de administratie Personeelsontwikkeling⁽¹⁴⁾ die organisatorische initiatieven zullen nemen in het kader van het stageprogramma.

In die zin begeleidt de departementale vormingsverantwoordelijke van EWBL⁽¹⁴⁾ ook de stage van de stagiairs van de provinciale gouvernementen.

De stage van de ambtenaar van niveau A verloopt onder leiding van de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling. De stagiair van niveau A wordt tijdens de stage opgevolgd door de departementale vor-

mingsverantwoordelijke.⁽⁵⁵⁾

Art. VII 6. De bevoegdheid om de dienstaanwijzing tijdens de stage te wijzigen behoort toe aan de secretaris-generaal wat de departementale wijziging betreft en van het college van secretarissen-generaal wat de interdepartementale wijziging betreft; doch ook de stageverantwoordelijken kunnen een voorstel tot wijziging van dienstaanwijzing doen.

Deze wijziging van dienstaanwijzing kan zowel om dienstredenen als op vraag van de stagiair doorgevoerd worden, die zich hiervoor tot de secretaris-generaal of departementale vormingsverantwoordelijke kan wenden. Aangezien het hier een individuele beslissing betreft geldt de algemene motiveringsplicht.

De wijziging van dienstaanwijzing gebeurt steeds in overleg met de stagiair. De stagiair heeft echter geen "recht" op een wijziging van dienstaanwijzing bij negatieve evolutie van de stage. De stage kan met andere woorden beëindigd worden zonder verplichting van voorstel tot wijziging van dienstaanwijzing.⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 3. Duur van de stage

Art. VII 7. De stageduur voor niveau D ⁽⁷⁰⁾ wordt opgetrokken van de huidige 3 maanden naar 4 maanden; de stageduur voor niveau C en A blijft behouden. Voor het nieuwe niveau B wordt de stageduur vastgesteld op 9 maanden.

Soms wordt een afwijkende stageduur bepaald voor specifieke graden, bvb. art. VIII 94 in de sector zeezezen.

Art. VII 8. § 1. Het is logisch en belangrijk dat de stageperiode ten volle benut wordt. Daarom moet de stagiair maximaal effectief aanwezig zijn tijdens het verloop van zijn stage om het programma te kunnen volgen.

§ 2. Evenwel wordt zoals in het verleden doch ditmaal eenvoudiger aan de hand van een forfaitaire regeling, rekening gehouden met een beperkt aantal dagen afwezigheid zonder invloed op de stage, bvb. ziekte, omstandigheidsverlof, ...

Een basis van 10 werkdagen afwezigheid wordt toegelaten voor de stagiair van niveau D ⁽⁷⁰⁾ zonder dat de stage de facto verlengd wordt; in de andere niveaus wordt gelet op de progressieve stageduur het bonus telkens vermeerderd met vijf werkdagen.

Enkel de jaarlijkse vakantie wordt ofschoon het een afwezigheid is meegeteld voor de berekening van de effec-

tieve stageduur.

Gelet op de soms wisselende stageduur per niveau wordt de bonus bepaald op basis van de stageduur i.p.v. per niveau.

§ 3. Daarentegen heeft elke andere afwezigheid, zelfs de afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit, zoals politiek verlof, bevallingsverlof, vakbondsverlof ... conform de in § 1 vermelde filosofie, de opschorting van de stage tot gevolg.

§ 4. De administratieve toestand van de stagiair wordt tijdens de opschorting van zijn stage vastgesteld overeenkomstig de aard van zijn afwezigheid
 bvb. bevallingsverlof = dienstactiviteit.
 ziekteverlof = dienstactiviteit.

§ 5. Wanneer om een of andere reden de einddatum van de stage verstrijkt zonder dat er onmiddellijk een vaste benoeming volgt zoals bvb. tijdens de termijn voor het instellen van beroep en vooraleer over de geschiktheid van de stagiair uitspraak is gedaan, blijft de stagiair zijn hoedanigheid van stagiair behouden.

De mogelijkheid van formele verlenging van de stage wordt niet meer voorzien. De geschiktheid van de stagiair moet uitgemaakt worden tijdens de normaal voorziene stageduur.

Hoofdstuk 4. Programma

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. VII 9. Interdepartementale ontvangst.

De nieuwe personeelsleden maken deel uit van het ministerie. Het is belangrijk dat men zich in deze structuur kan situeren en herkennen. Om in het geheel te kunnen functioneren moeten de functioneringsprincipes van deze structuur gekend zijn. Dit is een taak voor de administratie Personeelsontwikkeling⁽¹⁴⁾ in overleg met de departementale vormingsverantwoordelijken. Het syndicaal statuut bepaalt in welke mate hierover overleg met de vakorganisaties nodig is.

Het concept van een interdepartementale ontvangst (dit geldt eveneens voor een departementale ontvangst) is voortdurend in beweging en wordt aangepast aan nieuwe inzichten en nieuwe feiten. Deze interdepartementale ontvangst biedt ook de mogelijkheid voor de administratie Personeelsontwikkeling⁽¹⁴⁾ in te staan voor de kwaliteitsbewaking van het onthaal in de departementen (dit betekent o.m. dat men de stagiairs voor bepaalde vragen verwijst naar de gerichte contactpersonen in hun eigen departement).

Omdat de interdepartementale ontvangst van de stagiairs niet steeds binnen de eerste maand na de aanvang van de stage plaats vindt, wordt bij de indiensttreding van de

stagiairs door de departementale vormingsverantwoordelijke tevens een departementale ontvangst georganiseerd. Deze ontvangst geldt voor de stagiairs van alle niveaus.⁽⁵⁵⁾

Art. VII 10. Door te bepalen dat de verplichte en vrije vormingsactiviteiten voor de stagiair maximum één vierde van de stageduur mogen in beslag nemen wordt beoogd om het werken op het terrein maximaal te laten renderen.

Afdeling 2. Stage niveau A

Art. VII 11. Het programma van het verplichte vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau A werd door het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 tot eerste bijsturing van het Vlaams personeelsstatuut uit de tekst van artikel VII 11 gehaald. De inhoud van het interdepartementaal stageprogramma wordt voortaan vastgesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling na overleg met het college van secretarissen-generaal.

De individuele invulling van het stageprogramma gebeurt door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling in overleg met de departementale vormingsverantwoordelijke. De grote lijnen van het stageprogramma voor de stagiair van niveau A worden in de interdepartementale werkgroep Personeelsbeleid en in het Hoog Overlegcomité overlegd.⁽⁵⁵⁾

Art. VII 12. Naast het verplichte vormingsgedeelte is er ruimte om een op de concrete werkzaamheden afgestemd stageprogramma te volgen en inzonderheid cursussen die passen in het functioneren van de afdeling. De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling⁽¹⁴⁾ heeft als stageleider voor niveau A bij de vaststelling van dit gedeelte de opdracht om de eenvormigheid te bewaren.

| *Afdeling 3. Stage niveau B, C en D* ⁽⁷⁰⁾

| **Art. VII 13.** De rol van de departementale vormingsverantwoordelijke op inhoudelijk en organisatorisch vlak voor de stage van de personeelsleden van de niveaus B, C en D ⁽⁷⁰⁾ wordt bevestigd.

Art. VII 14. Naar analogie met het verplichte vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau A, wordt het verplichte vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau B en C eveneens uit de tekst van het Vlaams personeelsstatuut gehaald.

De inhoud van het interdepartementaal stageprogramma wordt voortaan vastgesteld door de departementale vormingsverantwoordelijke. De krachtlijnen van het stagepro-

gramma worden in het bevoegde overlegcomité overlegd.⁽⁵⁵⁾

Art. VII 15. De minimale verplichte opleiding in het domein administratieve regelgeving omvat gedeeltelijk een afdeling rechtspositie van het personeel.

Hoofdstuk 5. Evaluatie van de stagiair

Afdeling 1. Evaluatiecriteria

Art. VII 16. Begeleidingsambtenaar (departementaal)
Elke stagiair wordt begeleid door een "begeleidingsambtenaar". De begeleiding van een nieuwe medewerker is een belangrijke taak. Naast strikt begeleidende elementen, zijn er ook evaluatieve elementen aan verbonden. Precies omwille van de evaluatieve elementen valt de begeleidingsambtenaar in principe samen met het afdelingshoofd die een hiërarchische meerdere is. Gelet op de samenvoeging van voormalige rangen laat de tekst niettemin de ruimte om iemand anders dan de hiërarchische meerdere te kiezen, bvb. sector zeewezen : de gezagvoerder aan boord is niet noodzakelijk meerdere. In dit geval is het wel aangewezen om op het einde van de stage het afdelingshoofd erbij te betrekken.
Zelfs indien de hiërarchische meerdere begeleidingsambtenaar is, kunnen zeer concrete taken gedelegeerd worden naar een ambtenaar die nauw samenwerkt met de stagiair. De departementale vormingsverantwoordelijke staat in voor de ondersteuning en de kwaliteitsbewaking van de taken van de begeleidingsambtenaar.
Gezien het belang van deze begeleiding is het noodzakelijk dat alle betrokkenen een aangepaste opleiding krijgen. Deze opleiding, georganiseerd door de administratie Personeelsontwikkeling⁽¹⁴⁾ kan waken over de eenduidige toepassing van bepaalde principes.

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle begeleidingsambtenaren.⁽⁵⁵⁾

Art. VII 17. De opvolging en de tussentijdse evaluatie van de stagiair verloopt volgens de nadere regelen die worden vastgesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling. Een nieuw element bij het maken van de periodieke stageverslagen is het functioneringsgesprek.⁽⁵⁵⁾

Op het einde van de stage volgt een evaluatiegesprek waarbij naast de stagiair, het afdelingshoofd van de afdeling waar de stagiair is geplaatst, de begeleidingsambtenaar en de departementale vormingsverantwoordelijke ook de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling (voor de stagiair van niveau A) en de lei-

dend ambtenaar van de administratie van tewerkstelling van de stagiair, betrokken zijn. Waar dit nuttig wordt geacht kan ook het diensthoofd van de buitendienst hierbij worden betrokken.⁽⁵⁵⁾

De voorlopige dienstaanwijzing van de stagiair biedt de mogelijkheid dat dit evaluatiegesprek ook ten gronde ingaat op het functioneren van de stagiair in een bepaalde afdeling. Een heroriëntering van de stagiair, in concreto een andere dienstaanwijzing, is een mogelijk gevolg van dit evaluatiegesprek.

Aan de bevoegde ambtenaren wordt een afdwingbare termijn van dertig kalenderdagen na de einddatum van de stage gegeven om het eindverslag op te maken.

Art. VII 18. De procedure van de verslagen is tegensprekelijk : de stagiair viseert en voegt zijn opmerkingen toe. De verslagen worden aan de stagiair zonder uitstel toegestuurd.

Ingeval van een ongunstig eindverslag staat in voorkomend geval de beroepsprocedure open.

Afdeling 2. Ongeschiktheid van de stagiair

Art. VII 19. Het initiatiefrecht tot afdanking of terugplaatsing in de vorige graad en betrekking berust bij de benoemende overheid aan wie tussentijds de stageverslagen toegestuurd werden. De tussenkomst van andere instanties (raad van beroep) of ambtenaren (stageverantwoordelijken) is adviserend.

De zinsnede "terugplaatsing in de vorige graad en betrekking" houdt in dat de oude betrekking van de laureaat van het vergelijkend overgangsexamen niet bezet wordt; immers verkrijgt de titularis in zijn oude graad ambtshalve verlof voor de duur van de proeftijd, buiten het eenmalig contingent bedoeld in artikel XI 86 2°).

Het is ook vanzelfsprekend dat de ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend aanwervingsexamen (in een hoger niveau) verlof voor stage neemt in zijn oude graad en bij ongunstige evaluatie van deze stage zijn oorspronkelijke betrekking terug opneemt.

Art. VII 20. De stagiair heeft recht op beroep bij de raad van beroep.

Artikel 16, § 1 van het APKB bepaalt : "Voor de gevallen waarin de evaluatie leidt tot het besluit dat de stagiair geen voldoening schenkt bij de stage, beschikt de betrokkene over een recht op beroep bij een commissie die voor

de ene helft samengesteld is uit leden aangewezen door de bevoegde overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Die commissie heeft een advies- of beslissingbevoegdheid". Zie deel II - titel 3 : De raad van beroep.

Gelet op artikel VII 8, § 5 is het beroep opschortend.

Art. VII 21. regelt procedureaspecten van het beroep : aangetekend schrijven en de (uniforme) termijn van 15 kalenderdagen om het verzoekschrift in te dienen.

Art. VII 22. bevestigt het principe dat na het verstrijken van de termijn waarbinnen de overheid geacht wordt een handeling te stellen, het resultaat als gunstig voor de ambtenaar moet beschouwd worden indien de overheid haar plicht verzuimt.
De bevoegdheid van de raad is adviserend.

Art. VII 23. De benoemende overheid beschikt over de uniforme termijn van vijftien kalenderdagen om haar beslissing te nemen.

Art. VII 24. Indien de stagiair (aanwerving) geen beroep aantekent tegen het voorstel tot afdanking of indien de benoemende overheid tot afdanking heeft beslist, wordt met de stagiair een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden afgesloten die overeenstemt met een opzeggingstermijn van dezelfde duur. Deze opzegtermijn van drie maanden wordt voorgeschreven door artikel 9, § 4 van het APKB van 22 december 2000.⁽⁶⁶⁾

Op het contract van 3 maanden worden de normale werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Wanneer deze bijdragen niet volstaan voor opname van de stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschaps-verzekering, moeten in toepassing van de wet van 20 juli 1991 door de werkgever aanvullende stortingen van de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen plaats vinden. De duur van de periode gedekt door deze aanvullende stortingen mag overeenkomstig de wet van 20 juli 1991, evenwel de duur niet overstijgen van de statutaire tewerkstelling van de stagiair.⁽⁶⁶⁾

Indien de stagiair (overgangsexamen) geen beroep aantekent tegen het voorstel tot terugplaatsing in de vorige graad of indien de benoemende overheid tot terugplaatsing heeft beslist, wordt de stagiair ambtshalve teruggeplaatst in zijn vorige graad en betrekking.

Art. VII 25. De benoemende overheid kan mits respectering

van de hoorplicht en bepaalde termijnen, doch zonder vooropzeg de stagiair afdanken bij ernstig vergrijp (= zware fout). Deze zware fout moet worden vastgesteld binnen drie werkdagen na de kennisname ervan.⁽⁵⁶⁾ Het begrip zware fout wordt omschreven in het arbeidsrecht en de rechtspraak. Er werd gekozen voor de terminologie ontslag om dringende redenen o.w.v. het beoogde parallellisme met de wetgeving inzake arbeidsovereenkomsten. De stagiair kan eventueel in beroep gaan tegen de beslissing bij de Raad van State (of bij de burgerlijke rechtbank voor schadevergoeding).

Bij ontslag van een stagiair zonder opzegging wegens een zware fout, zal de werkgever de nodige werknemers- en werkgeversbijdragen storten voor opname van de stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering.⁽⁶⁶⁾

*
* * *

De Raad van State merkt op (opmerking 4.10) dat een stagiair die een zware fout begaat alleen uit de dienst kan worden verwijderd via een tuchtprocedure waarbij de straf "afzetting" wordt opgelegd.

De Vlaamse regering stelt dat de regeling tot doel heeft analoog aan de privé-sector een procedure voor ontslag om dringende redenen te voorzien, met waarborgen van rechten van verdediging (horen).

Sommige redenen kunnen een onmiddellijke verwijdering uit de dienst vergen van de stagiair zonder de tuchtprocedure te kunnen afwickelen. Het APKB voorziet niet dat schorsing in het belang van de dienst van toepassing is op de stagiair, zodat de ambtenaar sneller uit de dienst zou kunnen verwijderd worden dan de stagiair. Deze toepassing werd evenwel toch voorzien in het ontwerpstatuut. De regeling wordt om functionele redenen behouden.

TITEL 2. DE BENOEMING TOT AMBTENAAR

Art. VII 26. Ofschoon op nationaal vlak geen wijziging aangebracht wordt aan de benoembaarheidsvereisten (art. 15 statuut 2 oktober 1937), lijkt het aangewezen de voorwaarde van slagen voor het examen te schrappen in deze vereisten en op te nemen bij de aanwervingsvoorwaarden zoals artikel 11, § 1 van het APKB bepaalt (**art. VI 2, 3°**).

§ 1. De geschikt bevonden stagiair wordt na afloop van de stage benoemd tot ambtenaar. Jaarlijks zal ten behoeve van het college van secretarissen-generaal een overzicht gemaakt worden over het aantal afdankingen, benoemingen, de wijziging van dienstaanwijzing tijdens de stage, enz.

§ 2. benoeming onder voorbehoud gedurende 5 jaar is mogelijk overeenkomstig de huidige bepalingen van het AGD-reglement.

Art. VII 27. Voor de benoeming na de stage werd inzake de bevoegde overheden gekozen voor een parallellisme met de bevorderingen.

Art. VII 28. De bevoegde overheid benoemt na collectief advies van de stageverantwoordelijken en/of na advies van de raad van beroep en apprecieert deze adviezen autonoom.

Art. VII 29. De stagiair neemt qua administratieve anciënniteit rang in op de dag waarop zijn stage is begonnen, m.a.w. dit tijdstip bepaalt zijn rangschikking op basis van anciënniteit.

Art. VII 30. De eedaflegging gebeurt voortaan bij het begin van de stage en niet meer na de benoeming zodat verrassingen op het einde van de loopbaan vermeden worden.

Vanaf 1 mei 2000 legt de stagiair de eed af in handen van de secretaris-generaal van het departement waarvoor de stagiair is aangewezen of zijn gemachtigde i.p.v. in handen van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken.⁽⁶²⁾

Deze wijziging vloeit voort uit de decentralisatie van de aanstellingen die vooropgesteld werd in het procesplan van de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen. De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken staat terzake nog enkel in voor de verdeling van de stagiairs tussen de departementen.⁽⁶²⁾

Art. VII 31. De eedaflegging gebeurt in de termen van artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 (cf. art. 1, § 4 APKB).

Hiermee wordt ingegaan op het advies van de Raad van State (opmerking 3.2) overeenkomstig hetwelk door de toevoeging van de woorden "en aan de decreten van de Vlaamse gemeenschap" art. 87 § 2, tweede volzin, BWHI niet werd gerespecteerd dat bepaalt dat "het (personeel) de eed aflegt overeenkomstig de wettelijke bepalingen, in handen van de overheid die de Gemeenschaps- en Gewestregering daartoe aanwijst."

De uitgebreide formule was strijdig met het decreet van 1831 en de grondwet.

Niettemin wordt er op gewezen dat in deze context wet ook decreet impliceert en dat dus van de ambtenaar in dienst van de Vlaamse regering niet in het minst het respect voor de decreten van de Vlaamse gemeenschap gevraagd wordt.

Art. VII 32. Indien de stagiair, na te zijn uitgenodigd, weigert de eed af te leggen, is zijn toelating tot de stage of aanstelling⁽⁸⁾ als stagiair van rechtswege nietig.

TITEL 3. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. VII 33. Er wordt een vrijstelling van stage voorzien voor geslaagden van overgangsexamens die georganiseerd werden vóór 31 december 1993 en die afgesloten werden vóór 31 december 1994.

Het oorspronkelijke tekstvoorstel bepaalde enkel dat de vrijstelling van stage gold voor de geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau, dat afgesloten werd vóór 31 december 1994 (i.p.v. vóór 31 december 1993 zoals in de oorspronkelijke tekst van artikel VII 33).

De Raad van State meende dat de verlenging van bedoelde overgangsmaatregel, vanuit het oogpunt van het gelijkheidsbeginsel, kan worden verantwoord voor laureaten van examens die reeds in 1993 werden georganiseerd (en die werden afgesloten vóór 31 december 1994).

In zoverre de bepaling evenwel ook van toepassing was op laureaten van examens, georganiseerd (en afgesloten) in 1994, gaat het niet meer om een overgangsmaatregel, maar om een gunstmaatregel die de toets van het gelijkheidsbeginsel niet lijkt te doorstaan.

Op verzoek van de Raad van State werd het artikel derhalve herschreven in die zin dat de vrijstelling van stage gold voor de geslaagden van overgangsexamens die georganiseerd werden vóór 31 december 1993 en die afgesloten werden vóór 31 december 1994 (advies dd 25 april 1995, L. 24.441/8). (°)

De scheidingslijn ligt dus op de afsluitingsdatum en niet op het tijdstip dat een stagiair tot de stage toegelaten wordt. Dit impliceert dat in voorkomend geval de geslaagde voor een op 31 december 1993 slechts gedeeltelijk afgesloten examen nog een stage moet doorlopen, terwijl een geslaagde voor een examen dat volledig afgesloten werd vóór 31 december 1993, doch die slechts geruime tijd later opgeroepen wordt voor toelating tot de stage (eventueel na de datum van toelating van de in het eerste geval bedoelde ambtenaar), geen stage moet doorlopen. Het gaat hier dan uiteraard wel om examens in verschillende graden.

Art. VII 34. Deze overgangsmaatregel is een gevolg van de upgradering van alle personeelsleden van niveau E naar niveau D en strekt ertoe de stagiairs in niveau E die op 1 januari 2002 in dienst zijn bij het ministerie met ingang van deze dag te bevorderen in niveau D.

Vanaf deze dag loopt hun stage in niveau D; de stageduur die zij reeds doorlopen hebben in niveau E wordt m.a.w. niet meegeteld voor de berekening van de stageduur in niveau D. (70)

Art. VII 35. De nominatieve samenstelling van de stagecommissies wordt behouden voor de stagiairs van wie de stage een aanvang nam voor de uitwerkingsdatum van dit statuut (deel).

DEEL VIII. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN**TITEL 1. DE PERSONEELSFORMATIE EN DE HIËRARCHIE VAN DE GRADEN**

De personeelsformatie is de resultante van wat de essentiële taken van de overheid zijn of zij is gelijk aan het potentieel aan ambtenaren waarmee de vaste activiteiten uit het beleid moeten verzekerd worden. Een activiteit is vast als de tijdsbesteding niet direct afhankelijk is van de omvang van het werkaanbod. Overeenkomstig art. 87 § 2 - eerste lid BWHI stelt "iedere regering de personeelsformatie vast van haar administratie en doet de benoemingen (...) (**art. VIII 1**).

Het geheel van taken die zo door een ambtenaar kunnen volbracht worden, is de functie van de ambtenaar. Op het institutioneel vlak wordt de functie omgezet in een betrekking en op het statutair vlak in een graad (zie ook **art. VIII 6**).

Iedere ambtenaar, titularis van een graad, is tewerkgesteld in een betrekking die overeenstemt met die graad en oefent een functie uit in overeenstemming met die betrekking.

Betrekking slaat op de plaats die de ambtenaar inneemt op de personeelsformatie van de organisatorische eenheid waartoe hij behoort.

De formatie bepaalt wel het aantal personeelsleden maar niet noodzakelijk de lokalisatie of de dienstaanwijzing van die personeelsleden (**art. VIII 2**).

Artikel 18 van het APKB bepaalt : "De personeelsformaties stellen het aantal betrekkingen vast per niveau en per rang. Zij stellen de graden vast. Zij worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt."

Deze tekst van het APKB wil duidelijkheid scheppen omtrent het niveau waartoe een betrekking behoort en beoogt openbaarheid aan de formatie te geven door publicatie in het Belgisch Staatsblad voor te schrijven.

In de mate dat in dit besluit reeds graadbenamingen opgenomen worden (bvb. art. VI 27, VI 30,...) zullen zij uiteraard ook dienen voor te komen in de formatie.

De indeling van de formaties in departementen en zo nodig in administraties (§ 2) maakt het noodzakelijk om voor het lokaliseren van de betrekkingen met het oog op het personeelsbeleid een organigram van de diensten te maken.

Uit het arrest van de Raad van State nr. 36 033, E. Laurent, van 18 december 1990 - VIe Kamer, blijkt het volgende :

"Het gebruik van globale personeelsformaties vereist een andere akte met het oog op de regeling van de inrichting van een administratie of bestuur. De structuur van een bestuur moet blijken uit de vermelding van de onderafde-

lingen en de opsomming, per onderafdeling, van de individuele opdrachten of werkeenheden zoals die, numeriek, vastgesteld worden vanuit het functioneel oogpunt of vanuit het oogpunt van de hiërarchie.

De akte bedoeld om het globaal personeelskader aan te vullen moet niet noodzakelijk een "organigram" zijn. Bij het onderzoek van de kandidaturen voor een bevorderingsbetrekking, bij ontstentenis van een organigram of van een indeling van het globaal kader in onderafdelingen of diensten, kan de directieraad enkel de kandidaten beoordelen in functie van de verdiensten en de bekwaamheden van de kandidaten maar kan hij niet overgaan tot het aanwijzen van de bekwaamste kandidaat om de beste diensten aan de administratie of het bestuur te verlenen. Om zulks te kunnen, moet de directieraad wachten totdat door een organigram kan worden bepaald waar de toe te kennen betrekking gesitueerd is om de opdracht te kunnen bepalen van de titularis die in deze betrekking zal worden benoemd (bevorderd)."

Overeenkomstig artikel 78, tweede lid van het decreet bestuurlijk beleid van 12 december 1990 stelt de Vlaamse regering de organisatiestructuur van de departementen vast.

De Vlaamse regering keurde in zitting van 20 juli 1994 (VR/PV/1994/32 - punt 53) principieel en op 8 december 1994 definitief de organisatiestructuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (HOOP) goed, wat dus gelijkstaat met het organigram.

De toepassing van artikel **VIII 2 § 2** impliceert volgende werkwijze :

- 1° de Vlaamse regering is bevoegd tot vaststelling van de personeelsformatie. Deze formatie omvat reeds de algemene structuur van het ministerie, nl. de indeling in departementen (en zo nodig in administraties).
- 2° de Vlaamse regering stelt tevens de verdere onderverdeling vast per departement en/of per administratie, nl. in casu de opdeling in afdelingen (= organigram).
- 3° de departementale directieraden brengen advies uit.
- 4° aangezien het hier een regeringsbeslissing betreft inzake de organisatie van de diensten, wordt hierover overlegd met de representatieve vakorganisaties in het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest.
- 5° de Vlaamse regering stelt het organigram definitief vast. ⁽³⁾ ⁽⁴⁾

Art. VIII 2bis. Teneinde juridisch conform te zijn met het huidige APKB wordt het probleem van de verhouding personeelsformatie - personeelsplannen pragmatisch aangepakt. De personeelsformatie moet als juridisch document behouden blijven, maar de goedgekeurde personeelsplannen prevaleren. ⁽⁶²⁾

Daardoor kunnen de in het personeelsplan voorziene be-

trekkingen worden ingevuld (door werving of bevordering), ook indien de huidige personeelsformatie onvoldoende betrekkingen voorziet van een bepaalde graad of indien sommige graadbenamingen nog niet voorkomen in de personeelsformatie.

Veiligheidshalve wordt voor deze regeling een periode van 4 jaar voorzien, d.w.z. nog één jaar nadat alle personeelsplannen zouden moeten gevalideerd zijn.

Art. VIII 3, VIII 4, VIII 5 - Het principe van aanwerving per niveau overeenkomstig het diploma of studiegetuigschrift wordt behouden (art. VIII 4). Ingevolge het APKB van 26 september 1994 wordt voor niveau D geen diploma meer vereist⁽⁸⁾. De hiërarchie van het niveau wordt derhalve bepaald door de opleiding of graad van vorming (diploma) en de geschiktheid (examen) waarvan blijkt moet worden gegeven opdat een graad in dat niveau kan worden bekleed.

Een niveau B voor de houders van een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus (het vroegere HOKT - hoger onderwijs van het korte type)⁽⁵⁵⁾ wordt bijkomend opgericht in aanvulling bij de vier bestaande traditionele niveaus, die in het ministerie voortaan met letters aangeduid worden : niveau A (=ex-niveau 1), niveau B (=niveau 2+), niveau C (=ex-niveau 2), niveau D (=ex-niveau 3)⁽⁷⁰⁾.

De opleidingen in het hoger onderwijs van één cyclus werden tot dusver nog niet erkend in het personeelsstatuut van de openbare diensten. Volgende grote categorieën opleidingen zijn hierin te onderscheiden ⁽⁵⁵⁾

- technisch hoger onderwijs;
- agrarisch hoger onderwijs;
- economisch hoger onderwijs;
- paramedisch hoger onderwijs;
- sociaal hoger onderwijs;
- artistiek hoger onderwijs;
- pedagogisch hoger onderwijs;
- hoger onderwijs voor sociale promotie.

* * *

De Raad van State merkt op (4.11) dat voor toegang tot niveau B een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus⁽⁵⁵⁾ vereist is en dat daarmee gelijkgesteld onderwijs niet toegelaten is.

Standpunt van de Vlaamse regering : de zinsnede "daarmee gelijkgesteld onderwijs" werd toegevoegd naar analogie met niveau 1, 2 en 3 (art. 19 APKB) en tevens omdat uit de bijlage bij het APKB blijkt dat ook andere diploma's en getuigschriften dan diploma's uit het hoger onderwijs van één cyclus⁽⁵⁵⁾ toegang geven tot niveau 2+ (B)

bvb. kandidaatsdiploma

getuigschrift 2 jaar KMS
(zie bijlage 4 bij het statuut).

* * *

Aan de Vlaamse regering wordt toegestaan zelf het aantal rangen in deze niveaus te bepalen en dit binnen de perken van het koninklijk besluit dat in uitvoering van artikel 20 van het APKB genomen wordt.

Dit artikel luidt : "Het maximum aantal rangen per niveau wordt door Ons bepaald na advies van de Executieven."

Het koninklijk besluit van 12 februari 1993 (BS 23/02/1993) geeft uitvoering aan deze bepaling :

- niveau 1 telt maximum 8 rangen
- niveau 2+ telt maximum 4 rangen
- niveau 2 telt maximum 6 rangen
- niveau 3 telt maximum 5 rangen
- niveau 4 telt maximum 5 rangen.

In het ministerie komen veertien⁽⁷⁰⁾ hiërarchische rangen voor, d.w.z. waaraan een plaats in de personeelsformatie en een graadbenaming verbonden is.

De reducering⁽¹⁸⁾ houdt het afbouwen van de hiërarchische structuur in - waarvan weliswaar het principe behouden wordt - en het invoeren van de geldelijke functionele loopbanen binnen één rang (zie later).

niveau A telt vijf hiërarchische rangen : A1, A2, A2A A3, A4⁽¹⁸⁾

niveau B telt drie hiërarchische rangen : B1, B2, B3⁽⁴⁷⁾

niveau C telt drie hiërarchische rangen : C1, C2, C3⁽⁴⁷⁾

niveau D telt drie hiërarchische rangen : D1, D2, D3⁽⁴⁷⁾

| (...) *geschrapt* ⁽⁷⁰⁾

De rangaanduiding bestaat in principe⁽¹⁸⁾ uit de combinatie van de letter van het niveau en het cijfer dat de plaats aangeeft binnen het niveau; de cijfers zijn op te vatten in rekenkundige volgorde, zodat het laagste cijfer (1) de laagste rang aanduidt, enz. ...

De rang A2A is voorbehouden voor de graad afdelingshoofd en neemt in de hiërarchie plaats in boven de rang A2 en onder de rang A3. Deze rang werd gecreëerd ingevolge het advies van de Raad van State van 10 december 1996 (met kenmerk L 25.581/8) over het ontwerp-besluit tot wijziging van het VPS van 24.11.1993 wat betreft de aanwijzing van afdelingshoofden en de evaluatie na functiewijziging.

In dit advies merkte de Raad van State op (als algemene opmerking onder het punt 1.1) dat het ontwerp niet beantwoordde aan het artikel 22 van het APKB Volgens dit artikel is de uitoefening van een mandaat enkel mogelijk in een vacante betrekking van een graad van een hogere rang. Vereist is, schrijft de Raad, dat aan de functie

van afdelingshoofd een bepaalde betrekking en een bepaalde graad worden toegekend.

Ook vanuit het oogpunt van de evaluatie, stelde de Raad (in punt 1.2. van bovenvermeld advies), strookt de ontworpen regeling niet met het APKB Immers, krachtens artikel 25, eerste lid, 4° van het APKB gebeurt de evaluatie van een ambtenaar ten minste door twee hiërarchische meerderen van verschillende rang onder wie de onmiddellijke hiërarchische meerdere en alleen een ambtenaar met een hogere rang kan dus worden aangemerkt als "hiërarchische meerdere".⁽¹⁸⁾

Als bijlage 5 bij dit besluit is een tabel gevoegd conform de indeling van het Koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling van de graden waarvan de ambtenaren in de Rijksbesturen kunnen titularis zijn (**art. VIII 7**).

TITEL 2. DE FUNCTIONERINGSEVALUATIE ⁽⁶⁴⁾

Overeenkomstig artikel 11, § 2 van het APKB van 22 december 2000 bepaalt het statuut de regels en de procedures voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn, met uitzondering van de leidende ambtenaren. Indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, voorziet het in een beroepsprocedure bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid.

De evaluatie van de ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap is beschrijvend; er is geen samenvattende eindwaardering (in gradaties) aan gekoppeld (behalve bij de evaluatie "onvoldoende") doch niettemin houdt zij een waardering in.

De functioneringsevaluatie geeft een oordeel over het functioneren van de ambtenaar in zijn huidige functie ten opzichte van vooraf bepaalde verwachtingen. Het is dit gedeelte dat de link zal leggen naar de variabele loopbaan of een loopbaan op maat.

In het begin van de evaluatieperiode worden de verwachtingen ten aanzien van resultaten en functioneren bepaald (de planning).

Het doel van de planning is principieel een consensus bereiken tussen chef en medewerker en (wederzijds) afspraken maken over wat er van de medewerker in het volgende werkjaar verwacht wordt. Het streven naar een maximale consensus is de regel.

De chef en medewerker leggen bij voorkeur in consensus (= wederzijdse overeenstemming) drie onderwerpen vast (indien er geen consensus is beslist de chef) :

1. de resultaatgebieden, dit zijn deze hoofdactiviteiten die relatief permanent tot de functie behoren; zij geven het antwoord op de vraag WAT verwacht wordt van de ambtenaar;
2. de functioneringscriteria, dit zijn deze criteria die bepalend zijn voor het goed uitoefenen van de functie binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (het "HOE") (de functioneringscriteria voor alle functies zijn opgenomen in een algemene lijst die als bijlage 14 bij het VPS gaat);
3. de persoonlijke doelstellingen of jaarafspraken, dit zijn afspraken omtrent een te bereiken resultaat binnen het werkjaar die een (belangrijke) bijdrage leveren voor de doelstellingen van de groep (departement, administratie, afdeling of team) of voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Na afloop van de evaluatieperiode worden de resultaten en het functioneren beoordeeld ten opzichte van deze verwachtingen (de vaststelling van de evaluatie).⁽⁶⁴⁾

Art. VIII 8. § 1. bouwt de verplichte evaluatie in voor elke ambtenaar van hoog tot laag die tijdens het evaluatiejaar gedurende een minimum periode van drie maanden effectief op het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap heeft gewerkt. Het evalueren van afwezigen is in strijd met de filosofie van het Vlaams personeelsstatuut. In sommige gevallen kan een ambtenaar zich in de administratieve toestand dienstactiviteit bevinden, en niet effectief in het ministerie tewerkgesteld zijn (bijvoorbeeld bij verlof voor opdracht). Deze ambtenaren zullen niet aan de jaarlijkse functioneringsevaluatie onderworpen zijn (indien zij tijdens het evaluatiejaar meer dan negen maanden afwezig zijn).⁽⁶⁴⁾

§ 2. De evaluatie heeft in principe betrekking op één kalenderjaar. Op vraag van de geëvalueerde kan evenwel, in uitzonderlijke omstandigheden, de evaluatieperiode op maximum 15 maand worden gebracht. Zo kan de geëvalueerde bijvoorbeeld vragen slechts één maal te worden geëvalueerd, indien hij een volledig kalenderjaar heeft gewerkt en het jaar ervoor of erna aansluitend op het evaluatiejaar slechts drie maanden effectieve prestaties heeft verricht omwille van verlof voor loopbaanonderbreking.⁽⁶⁴⁾

Krachtens **§ 3** van dit artikel betreft de evaluatie het functioneren en de beroepsbekwaamheid van elke ambtenaar ten aanzien van een met de evaluatoren afgesproken planning die schriftelijk wordt vastgelegd. In de tekst van het VPS wordt dus niet meer expliciet verwezen naar begrippen zoals functiebeschrijving, resultaatgebieden, functioneringscriteria en doelstellingen. Het is het voortaan dan ook niet meer nodig dat bij de planning voor elke medewerker, naast de functiebeschrij-

ving (die de facto nog steeds zal gehanteerd worden), ook persoonlijke doelstellingen geformuleerd worden. Voorts dient de evaluator, wat de evaluatie van de "normaal" presterende medewerkers betreft, niet alle elementen van het planningsdocument te evalueren, maar kan hij zich toespitsen op een evaluatie van de gemaakte afspraken omtrent de prestaties. Men dient met andere woorden resultaatgericht te evalueren. De evaluator heeft hierbij een dubbele optie: hij kan kiezen om de evaluatie per resultaatgebied uit te voeren, ofwel een globale beschrijvende evaluatie te maken. Bijkomend verdient het aanbeveling eveneens een beknopte evaluatie te maken van de beste, zwakste en eventueel te ontwikkelen functioneringscriteria.⁽⁶⁴⁾

Het PLOEG-systeem is één van de managementinstrumenten waarover de leidinggevenden beschikken. Bij de evaluatie van de leidinggevenden wordt niet alleen gekeken naar de behaalde resultaten, maar ook naar de wijze waarop ze de resultaten behaalden, m.a.w. naar de manier waarop ze leiding hebben gegeven. De wijze waarop ze het PLOEG-systeem niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest, toepassen, maakt deel uit van hun evaluatie. Daarbij wordt gekeken naar alle elementen van de PLOEG-cyclus, en naar de wijze waarop ze ondermaats of onvoldoende presterende personeelsleden begeleiden om tot betere prestaties te komen.⁽⁶⁴⁾

Art. VIII 9. Dit artikel herhaalt het algemeen principe dat elke ambtenaar geëvalueerd wordt door ten minste twee leidinggevenden.

Er wordt niet meer expliciet bepaald dat deze leidinggevenden van verschillende rang dienen te zijn. Wel dient de eerste evaluator rechtstreeks leiding te geven aan de geëvalueerde en mag hij niet van een lagere rang zijn dan de geëvalueerde.⁽⁶⁴⁾

Als algemeen principe geldt dat de eerste evaluator de functionele chef is van de geëvalueerde en dat de tweede evaluator de functionele chef is van de eerste evaluator. Dat beide evaluatoren dezelfde rang hebben kan dan ook enkel in uitzonderlijke omstandigheden en dient dus restrictief toegepast te worden.⁽⁶⁴⁾

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle ambtenaren die met functioneringsevaluatie belast zijn. Hier geldt tevens het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur inzake de zorgvuldigheidsplicht.⁽⁶⁴⁾

Art. VIII 10. De paragrafen 1 en 2 bepalen de wijze waarop de secretarissen-generaal, de leidend ambtenaren en de directeur-generaal met de functie van IT-manager worden geëvalueerd: zij worden geëvalueerd door de Vlaamse regering op basis van een evaluatieverslag opgemaakt door een externe evaluatie-instantie daartoe door de Vlaamse regering aangesteld. Ter voorbereiding van dit

evaluatieverslag be vraagt deze externe evaluatie- instantie de personen onder wiens functioneel gezag de te evalueren ambtenaren hebben gepresteerd. ⁽⁶⁴⁾

De paragrafen 3, 4, 5 en 6 bepalen door wie de preventie- adviseur-coördinator, de secretaris van de VRWB, de voorzitter en ondervoorzitter van de VZW Sociale Dienst en de afdelingshoofden van de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden worden geëvalueerd. ⁽⁶⁴⁾

De paragrafen 7 en 8 verankeren het principe van de "bottom-up evaluatie" (BUE) van de lijnmanagers (de secretaris-generaal, de leidend ambtenaar, de directeur-generaal met de functie van IT-manager, de mandaathouder van rang A2A) en de ambtenaren van rang A1 met een diensthoofdentoelage. ⁽⁷⁰⁾

Bij de evaluatie van de lijnmanagers zal met ingang van de evaluatie m.b.t. de prestaties van het jaar 2001 rekening worden gehouden met de beschikbare informatie van onder hun gezag staande medewerkers. ⁽⁷⁰⁾

De bottom-up evaluatie van de ambtenaren van rang A1 met een diensthoofdentoelage wordt uitgesteld tot 2003; pas vanaf de evaluatie met betrekking tot de prestaties van het jaar 2002 zal rekening gehouden worden met de beschikbare informatie van de onder hun gezag staande personeelsleden. ⁽⁷⁰⁾

Met betrekking tot de verdere modaliteiten van de bottom-up evaluatie zal overleg gepleegd worden met het college van secretarissen-generaal. ⁽⁷⁰⁾

Art. VIII 11. Tijdens het evaluatiegesprek worden de resultaten en het functioneren in zijn huidige functie beoordeeld ten opzichte van de verwachtingen. De evaluatie steunt op prestaties a rato en dit betekent dat geoorloofde verloven zoals deeltijdse prestaties, gecontingenteerd verlof, ziekteverlof, vakbondsverlof, ... geen negatieve invloed mogen hebben op de evaluatie. De evaluatie gebeurt voor de periode van aanwezigheid. ⁽⁶⁴⁾

De voorbereiding op het gesprek door beide partijen is verplicht en gebeurt bij voorkeur schriftelijk. ⁽⁶⁴⁾

In regel neemt slechts de eerste evaluator aan het evaluatiegesprek deel en is hij het die het ontwerp-evaluatieverslag maakt. ⁽⁶⁴⁾

Het is niet de bedoeling dat het vragen van een tweede evaluator bij het evaluatiegesprek de regel wordt. De effectieve deelname van alle evaluatoren aan het evaluatiegesprek zou immers leiden tot problemen qua tijdsbesteding bij de hogere ambtenaren die een aanzienlijk aantal evaluaties zouden moeten afwerken in de maanden januari, februari en maart.

Daarom wordt ook nu bepaald dat slechts 1 evaluator

deelneemt aan het gesprek en dat op eenvoudige aanvraag dit kan uitgebreid worden tot de tweede evaluator.⁽⁶⁴⁾

De ambtenaren van niveau D ⁽⁷⁰⁾ die hierom schriftelijk verzoeken hebben de mogelijkheid om de aanwezigheid van een waarnemer (te onderscheiden van raadgever) te vragen bij het evaluatiegesprek. De waarnemer draagt door zijn aanwezigheid bij tot een grotere objectiviteit van het evaluatiegesprek.⁽⁶⁴⁾

Indien de geëvalueerde afwezig is tijdens de evaluatieperiode, gebeurt de functioneringsevaluatie indien mogelijk mondeling of anders schriftelijk.

In alle gevallen dient de geëvalueerde een afschrift te krijgen van zijn definitief evaluatieverslag.⁽⁶⁴⁾

Art. VIII 12. De evaluaties zijn beschrijvend behalve bij ondermaats presteren waar een eindterm onvoldoende kan toegekend worden. De vergelijking van de ambtenaren met het oog op de beslissing inzake het loopbaanverloop of het toekennen van een functioneringstoelage gebeurt aan de hand van deze verslagen en behoort tot de appreciatiebevoegdheid van de aangeduide overheid.⁽⁶⁴⁾

De functioneringsevaluatie van de evaluator met de hoogste rang is doorslaggevend. Indien evenwel beide evaluatoren dezelfde rang hebben is de functioneringsevaluatie van de tweede evaluator doorslaggevend. Dit laatste wordt verantwoord doordat de tweede evaluator belast is met de kwaliteitsbewaking.⁽⁶⁴⁾

Art. VIII 13. Opgemerkt dient te worden dat de persoonlijke nota's niet enkel door de evaluatoren kunnen worden opgesteld, maar door alle personeelsleden of personen onder wiens functioneel gezag de te evalueren ambtenaar prestaties heeft verricht.⁽⁶⁴⁾

Art. VIII 14. Dit artikel geeft de procedure weer die de ambtenaar van rang A2A en lager dient te volgen indien hij in beroep wenst te gaan tegen de evaluatie "onvoldoende" of tegen een vormgebrek tijdens de evaluatieprocedure.⁽⁶⁴⁾

In het laatste geval dient de raad van beroep na te gaan of het vormgebrek essentieel is of niet, met andere woorden of het vormgebrek de evaluatie heeft beïnvloed of niet.⁽⁶⁴⁾

De evaluatoren worden enkel gehoord en om uitleg gevraagd; zij nemen dus niet deel aan de beraadslaging met raadgevende stem.⁽⁶⁴⁾

Met uitzondering van de gevallen vermeld in §4, is voortaan echter niet meer het college van secretarissen-generaal, maar de departementale directieraad bevoegd voor de definitieve uitspraak na ontvangst van het advies van de raad van beroep.⁽⁶⁴⁾

Uit het oogpunt van onpartijdigheid wordt de betrokken evaluator uit het college van secretarissen-generaal of de departementale directieraad geweerd indien deze de definitieve beslissing na beroep neemt.⁽⁶⁴⁾

Art. VIII 15. voorziet een specifieke beroepsprocedure voor de ambtenaar van rang A3 en rang A4. De procedure van raadpleging, de voorwaarde van onpartijdigheid en de termijn om te beslissen zijn analoog aan art. VIII 14.⁽⁶⁴⁾

De Vlaamse regering beslist onmiddellijk in beroep binnen de maand zoniet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar.⁽⁶⁴⁾

- [Art. VIII 16 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 17 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 18 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 19 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 20 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 21 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 22 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 23 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 24 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 25 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 26 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 27 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 28 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 29 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 30 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾
- [Art. VIII 31 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾

TITEL 3. ANCIËNNITEIT EN RANGSCHIKKING

Hoofdstuk 1. Berekening van de anciënniteiten

De anciënniteit kan, naast de evaluatie en het examen, één van de criteria zijn die er moeten toe leiden om de beste ambtenaren te bevorderen.

Ofschoon het een blind en mathematisch criterium is, kan toch niet ontkend worden dat de ervaring een belangrijke rol speelt in de beoordeling van de bekwaamheid van een ambtenaar om hogere ambten uit te oefenen. De combinatie met het evaluatiestelsel moet het arbitraire karakter van dit criterium enigszins verzachten. De anciënniteit wordt nochtans niet aangehouden als formeel en doorslaggevend criterium of zelfs element van rangschikking bij de hiërarchische loopbaan; zij ruimt plaats ten voordele van de personeelsbeheersinstrumenten en kan derhalve enkel een aanwijzing zijn. De schaalanciënniteit verworven op basis van evaluatie speelt daarentegen wel de hoofdrol in het overgaan tussen salarisschalen binnen eenzelfde rang.

Doorheen het statuut wordt anciënniteit nog gebruikt als vergelijkingscriterium om de volgorde te bepalen bij de tijdelijke vervanging van secretaris-generaal en leidend ambtenaar (zie Deel II - Titel 5), of als deelnemingsvoorwaarde bij een examen of benoemingsvoorwaarde bij een vacante hiërarchische betrekking zonder examen (Deel VIII - Titel 4).

Art. VIII 32. § 1. Aan de klassieke anciënniteiten wordt het begrip schaalanciënniteit toegevoegd, gedefinieerd in de artikelen VIII 35 en VIII 77, § 2.

Naast deze administratieve anciënniteiten bestaat nog de geldelijke anciënniteit (zie deel XIII - Geldelijk statuut).

§ 2 bepaalt de volgorde tussen de anciënniteiten indien de ambtenaren op basis van dit criterium onderling moeten vergeleken worden; in afwijking van de bestaande volgorde van graadanciënniteit, dienstanciënniteit en leeftijd wordt voortaan een grotere rol toebedeeld aan de niveau-anciënniteit met name in tweede orde na de graadanciënniteit.

Art. VIII 33. § 1. De omschrijving waarbinnen anciënniteit kan opgebouwd worden bestaat uit het ministerie en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.

Doorgaans zal dit slechts nut opleveren voor de gevallen waar het niet-wetenschappelijk personeel rechtstreeks toegang heeft tot het ministerie en omgekeerd (zie art. I 3, § 1 en V 3). Het is evenwel niet uitgesloten dat een personeelslid (zowel een wetenschappelijk als een niet-wetenschappelijk) van een wetenschappelijke instelling via een aanwervingsexamen opnieuw in dienst treedt bij het ministerie; in dit geval wordt de verworven graadanciënniteit en niveauanciënniteit (dus niet : in voorkomend geval de wetenschappelijke anciënniteit) behouden. Immers is de bestaande notie "zonder vrijwillige onderbreking" geschrapt (deelneming aan een nieuw examen werd voorheen beschouwd als vrijwillige onderbreking).

§ 2. De in aanmerking komende diensten worden bepaald in § 1. De graden die toegang geven tot een andere graad worden in dit besluit bepaald in de bijlage 7.

Gelet op de specifieke situatie van ambtshalve graadveranderingen en samenvoeging van graden binnen één rang zal de graadanciënniteit opnieuw moeten vastgesteld worden overeenkomstig art. VIII 115 - vierde lid.

§ 3. Dezelfde uitleg geldt als onder § 2. Bij overgang zal de niveauanciënniteit vastgesteld worden overeenkomstig art. VIII 115 - vijfde lid, meer bepaald gelet op de oprichting van het niveau B.

Art. VIII 34. Voor de dienstanciënniteit worden prestaties in om het even welke hoedanigheid, dus ook als contractueel, in aanmerking genomen indien zij binnen het ministerie en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen verricht werden. Ook hier verdwijnt de notie "zonder vrijwillige onderbreking".

*
* * *

Om de gevallen van herwaardering van een graad op te vangen zal bij ontstentenis van een algemene reglementaire bepaling de Vlaamse regering ad hoc moeten bepalen in welke hoedanigheid en onder welke voorwaarden de diensten verricht als titularis van een graad die in verschillende niveaus of rangen was ingedeeld, geacht kunnen worden in aanmerking te komen voor de berekening van de graad- en

van de niveauanciënniteit (zie o.a. nu art. VIII 115 vierde en vijfde lid).

* *
*

Art. VIII 35. Ook inzake schaalanciënniteit, opgebouwd op basis van het functioneren in de huidige functie, is overdracht tussen ministerie en Vlaamse wetenschappelijke instellingen toegelaten.

Op de werkelijke diensten die in aanmerking komen zijn uitzonderingen bepaald in artikel VIII 77, § 2. De schaalanciënniteit tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties waaraan na uitputting van de vijf jaar dienstactiviteit, non-activiteit verbonden is voor de duur van de afwezigheid, wordt pro rata opgebouwd.

Art. VIII 36. § 1. definieert doorheen het besluit het begrip werkelijke diensten.

§ 2. Het begrip "gemiddeld" heeft betrekking op de mogelijke spreiding van de prestaties over de weken heen, per maand (zie art. XI 10).

Volledige prestaties zijn prestaties die werden verricht met voltijdse arbeidsduur in de uitgeoefende functie.

Deze bepaling moet gezien worden in het raam van de eigenheid van de administratie waar de ambtenaar werd tewerkgesteld.

De ambtenaar moet werkzaam zijn gedurende al de werkdagen van de maand.

Art. VIII 37. bevestigt de gangbare berekeningswijze. Het begrip kalendermaand impliceert reeds dat gedeelten van maanden vervallen.

Art. VIII 38. Tot dusver is enkel voor het verlof voor deeltijdse⁵⁶ prestaties, na uitputting van de vijf jaar dienstactiviteit, een pro rata berekening van de anciënniteit nodig. De overige gefractioneerde afwezigheden, bvb. gecontingenteerd verlof of volledige afwezigheden zijn telkens gelijkgesteld respectievelijk met dienstactiviteit en met dienstactiviteit of non-activiteit. De basis is 38 (urige werkweek) x 52 weken = 1976 uren voor een volledig anciënniteitsjaar.

TITEL 4. DE HIËRARCHISCHE LOOPBAAN VAN DE AMBTENAAR

Hoofdstuk 1. Definities en algemene bepalingen

Art. VIII 39. § 2. De loopbaan van de ambtenaar kent zowel een hiërarchische als functionele ontwikkeling.

De hiërarchische loopbaan ontwikkelt zich via :

- . bevordering door verhoging in graad binnen het niveau;
- . bevordering door overgang naar een ander niveau.

Er wordt telkens "ander niveau" i.p.v. "hoger niveau" vermeld aangezien de niveaus B en C naast elkaar liggende niveaus zijn.

"Hiërarchische loopbaan" betekent dat er een vacature op de personeelsformatie aan verbonden is.

Art. 21 van het APKB bepaalt :

"Het statuut regelt de organisatie van de loopbaan van de ambtenaar. De loopbaan wordt in ieder geval vastgelegd :

- in hiërarchische rangen en is afhankelijk van vacatures van betrekkingen, behalve in de gevallen bepaald door het statuut;
- in graden.

De loopbaan kan bovendien facultatief binnen de rangen worden vastgelegd in functionele graden rekening houdend met geschiktheidsvoorwaarden binnen de rangen."

Art. VIII 40. § 1. In de mate dat er een examen of bekwaamheidsproef voor verhoging in graad binnen het niveau wordt ingesteld, zal dit bepaald worden in de bijlage 7 waar de toegang tot de graden geregeld is. Het examen en de proef zullen vergelijkend zijn ofschoon dit geen verplichting is volgens het APKB.

In regel is er op dit ogenblik geen examen voor verhoging in graad binnen het niveau met een uitzondering in de sector regionale luchthavens.

§ 2. Art. 24 - tweede lid - eerste zin van het APKB bepaalt : "De ambtenaar krijgt toegang tot een hoger niveau door middel van een door het Vast Wervingssecretariaat georganiseerd vergelijkend overgangsexamen." Deze bepaling wordt dus gerespecteerd.

Art. VIII 41. § 1. Art. 23 - derde lid APKB bepaalt : "Indien de vacature van een betrekking een voorwaarde is voor de bevordering en indien in deze betrekking niet bij examen moet worden voorzien, stelt het statuut ten minste vast :

- 1° de verplichting van een voorafgaande vacantverklaring van de betrekkingen;
- 2° de termijn tussen de oproep tot sollicitaties en het indienen ervan;
(...)"

Ook graden die na examens begeven worden, worden voortaan vooraf vacantverklaard en bekendgemaakt aan de geslaagden.

De vacantverklaring van de betrekkingen met of zonder examens gebeurt door de secretaris-generaal of de Vlaamse regering na advies van de bevoegde directieraad. Het advies van het college van secretarissen-generaal kan in casu enkel de bevordering door verhoging in graad betreffen.

§ 2 en § 3.

Voor de betrekkingen die bij wijze van bevordering worden begeven, zal het vacaturebericht met vermelding van een korte functiebeschrijving, het gewenste profiel, de salarisschalen (= de salarisschalen van de functionele loopbaan) en een omschrijving van de wijze van kandidaatstelling enkel bij brief aan de in aanmerking komende kandidaten worden verzonden. In de brief aan de kandidaten wordt ook de datum vermeld waarop de vacatures in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt.

In het Belgisch Staatsblad worden de vacatures in deze betrekkingen slechts op algemene wijze bekend gemaakt. Het vacaturebericht in het Belgisch Staatsblad bevat dus geen functiebeschrijving, noch het gewenste profiel, salarisschalen of omschrijving van de wijze van kandidaatstelling; het bevat wél het adres waar deze gegevens kunnen worden opgevraagd.⁽²¹⁾

De procedure van gewone brief en publicatie in het Belgisch staatsblad, die de rechtszekere termijn doet lopen, wordt gekoppeld aan een verlengde termijn voor indiening van de kandidaturen (van 15 dagen naar 1 maand).

§ 4. Het indienen van de kandidatuur kan aangetekend gebeuren, doch ook tegen ontvangstbewijs op de laatste werkdag vóór het verstrijken van de termijn en op de "dienst" vermeld in de oproep.

In het Vlaams personeelsstatuut wordt niet opgesomd welke documenten bij de kandidaatstelling moeten worden gevoegd. Dit moet wél worden vermeld in het vacaturebericht dat aan de in aanmerking komende kandidaten wordt verzonden.

Inzonderheid moeten volgende documenten bij een kandidaatstelling worden gevoegd :

- kenmerk van de vacante betrekking;
- identificatiegegevens;
- een curriculum vitae;
- een uiteenzetting van de aanspraken;
- voor wat betreft de functies van leidend ambtenaar en afdelingshoofd : een schriftelijke uiteenzetting van de beleidsvisie op de invulling van de te begeven functie

(zie de artikelen VIII 69bis en VIII 76ter).⁽²¹⁾

Art. VIII 42. regelt de mogelijkheid tot veralgemeende kandidaatstelling bij afwezigheid, bvb. vakantieverlof.

Aangezien er in casu (nog) geen vacaturebericht is en dus geen vermelding van adres waar de kandidatuur moet ingediend worden, wordt hier de algemene regel herhaald dat voor interdepartementale vacantverklaringen de centrale personeelsdienst en voor departementale vacantverklaringen de departementale personeelsdienst, het verzamelpunt is.

Art. VIII 43. Ingevolge de beslissing van de Vlaamse regering van 30 november 1994 wordt de afsluiting tussen de provinciale gouvernementen en met het ministerie inzake bevordering opgeheven.⁽⁸⁾

Art. VIII 44. Naar analogie met artikel VIII 54 bepaalt de organisator van de examens, in casu het VWS, de datum waarop de anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn; deze datum valt doorgaans samen met de uiterste inschrijvingsdatum en is in dat opzicht met de organisatie van het examen verbonden. De organisatie van de bekwaamheidsproef wordt binnen het ministerie gehouden.

Dit artikel maakt het onderscheid tussen de voorwaarden om zich voor een examen of bekwaamheidsproef te mogen inschrijven⁽⁵⁵⁾ en om een bevordering te verkrijgen.

In het laatste geval dient de ambtenaar die zich volledig of gedeeltelijk in de administratieve toestand non-activiteit bevindt een einde te maken aan zijn verlof vooraleer hij de bevordering kan krijgen.

Het verlof kan hem pas na een nieuwe machtiging opnieuw toegestaan worden.

Zie in verband met § 1 tevens art. 24 - tweede lid - laatste zin APKB : "Het statuut bepaalt (de minimumanciënniteit), de vereiste administratieve stand, (en de vereiste vorming) om aan dit examen te mogen deelnemen."

De voorwaarden van § 1 gelden zowel voor de (vergelijkende) bekwaamheidsproeven door verhoging in graad als binnen de graad of rang voor overgang tussen de salarisschalen.

Art. VIII 44bis. § 1. Een kandidaat, die wenst deel te nemen aan het overgangsexamen naar niveau A, moet eerst aantonen via een algemene potentieelinschatting, die zowel intern als extern kan gebeuren, over de nodige

competenties (attitudes en vaardigheden) te beschikken voor het uitoefenen van een functie in niveau A.

Deze potentieelinschatting wordt georganiseerd voorafgaand aan het overgangsexamen, maar maakt er zelf geen deel van uit. De wijze waarop deze potentieelinschatting wordt georganiseerd, wordt bepaald door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelontwikkeling, en kan evolueren in de tijd. ⁽⁶⁰⁾

§ 2. De ambtenaren van wie de selectiecommissie heeft vastgesteld dat zij over de vereiste generieke competenties voor het uitoefenen van een functie in niveau A beschikken, worden gedurende 7 jaar vrijgesteld van deelname aan deze potentieelinschatting (cf. vrijstellingen voor de afdelingshoofden). De ambtenaren mogen tijdens hun loopbaan maximaal 4 keer deelnemen. ⁽⁶⁰⁾

Art. VIII 45. § 1. Het is mogelijk om een bevordering te weigeren.

Enkel voor bevordering door verhoging in graad zonder examen of proef is deze weigering onbeperkt mogelijk.

Indien hij een tweede maal een bevordering na examen of bekwaamheidsproef weigert, verliest hij het voordeel van het slagen voor het examen of de proef.

Indien een ambtenaar zich kandidaat stelt voor slechts enkele betrekkingen doch om reden van onvoldoende vacatures niet bevorderd kan worden wordt dit niet als een weigering beschouwd.

§ 2. Om het innemen van de betrekking waarin de ambtenaar bevorderd werd effectief afdwingbaar te maken, wordt de sanctie van intrekking van de bevordering na verloop van tijd gekoppeld aan het niet opnemen van de betrekking.

Opnemen betekent nochtans niet dat een verlof met dienstactiviteit moet onderbroken worden. Het mandaat van de preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstellingen van de preventieadviseurs mogen conform de reglementering voortgezet worden. ⁽⁴¹⁾ De voorzitter en de ondervoorzitter van de vzw sociale dienst dienen na een bevordering opnieuw dienstvrijstelling te vragen.

§ 3. De vrijwillige terugzetting in graad wordt veralgemeend en zal niet meer alleen mogelijk zijn na bevordering. Om die reden wordt de vrijwillige terugzetting in graad in een aparte titel van Deel VIII geregeld, en wordt artikel VIII 45, § 3 opgeheven. ⁽²¹⁾

Hoofdstuk 2. De vergelijkende examens voor overgang naar een ander niveau en de vergelijkende exa-

mens voor verhoging in graad

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. VIII 46. geen commentaar.

Art. VIII 47. De loopbaanexamens worden voor alle niveaus om de 3 jaar georganiseerd onafhankelijk of er al dan niet vacatures zijn.⁽⁶⁹⁾

Art. VIII 48. Het principe van artikel 12 - eerste lid APKB geldend voor de aanwervingsexamens, wordt overgenomen voor de loopbaanexamens aangezien de organisatie ook via het VWS verloopt.

Art. VIII 49. De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken stelt de programma's en de nadere modaliteiten van de loopbaanexamens vast in overleg met de Vast Wervingssecretaris, de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling en de departementale personeelsdiensten.⁽⁶⁰⁾

Onder modaliteiten van het examenprogramma wordt hier verstaan:

- of het examen bestaat uit één of meerdere gedeelten;
- het resultaat dat men moet hebben behaald om te zijn geslaagd;

- het resultaat dat men moet hebben behaald voor de vrijstellingen voor de volgende examens.⁽⁶⁰⁾

Art. VIII 50. regelt op algemene en onbeperkte wijze de vrijstelling van het algemeen gedeelte voor volgende examens.

(...) ⁽⁵⁵⁾

Met algemeen gedeelte wordt in het geval van art. VIII 55 het eerste gedeelte bedoeld.

Art. VIII 51. Het te behalen minimumresultaat⁽⁵⁵⁾ komt voor in het examenreglement. De deliberatiemogelijkheid wordt voorzien door het Vast Wervingssecretariaat bvb. bij meerkeuzevragen is het een modaliteit van het programma en wordt het opgenomen in het examenreglement.

Afdeling 2. De vergelijkende examens voor overgang naar een ander niveau

Art. VIII 52. somt de beginrang van de niveaus op die via vergelijkend overgangsexamen kan bekomen worden. Voor niveau B zie artikel VIII 106.

Art. VIII 53. Art. 24 - tweede lid - laatste zin APKB bepaalt : "Het statuut bepaalt de minimumanciënniteit, (...) om aan dit (= vergelijkend overgangs-)examen te mogen deelnemen."

De huidige anciënniteitsvoorwaarden werden behouden met dien verstande dat voor overgang vanuit niveau B naar niveau A één jaar minder niveauanciënniteit gevraagd wordt dan vanuit niveau C en dat voor overgang van niveau C naar B ⁽⁷⁰⁾ geen anciënniteitsvoorwaarden gesteld wordt.

(...) ⁽⁵⁵⁾

Voor overgangsexamens is er in principe geen diplomaver-eiste (uitzondering : niveau B). De ambtenaren van niveau D krijgen ook toegang tot niveau B. Dit strookt met het feit dat de niveaus B en C in de hiërarchie gelijkwaardige niveaus zijn. Zo ook hebben de ambtenaren van niveau C toegang tot niveau A.⁽⁵⁵⁾

Algemene functies van niveau B zijn onder andere : directiesecretaris, programmeur, vertaler. Specifieke functies van niveau B zijn onder andere : maatschappelijk assistent, verpleegster, landmeter.⁽⁵⁵⁾

De personeelsleden van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen kunnen deelnemen aan de examens.

Art. VIII 54 werd opgevat naar analogie met de aanwervingsexamens.

Art. VIII 55. § 1. Dit artikel bepaalt dat de inhoud van het examenprogramma voor overgang naar niveau A voortaan wordt bepaald door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken, na overleg met de departementen, met de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling en met de Vast Wervingssecretaris. De inhoud en het aantal examengedeelten liggen dus niet vast, maar kunnen evolueren in de tijd.⁽⁶⁰⁾

Voorgesteld wordt om het eerste vergelijkend examen voor overgang naar niveau A nieuwe stijl in twee gedeelten op te delen:

- 1° een eerste (algemeen) gedeelte dat schriftelijk wordt afgenomen en dat bestaat uit het beluisteren en het samenvatten van een tekst;
- 2° een tweede (bijzonder) gedeelte dat bestaat uit een ondervraging over bepaalde vakken.⁽⁶⁰⁾

Het eerste gedeelte heeft tot doel het concentratie-, analyse- en synthese-vermogen van de kandidaten te toetsen; het tweede gedeelte hun kennis.

Het bijzonder gedeelte zou kunnen beperkt worden tot drie vakken:

- 1° hedendaagse geschiedenis;
- 2° één vak te kiezen uit één van de volgende clusters:
 - grondwettelijk recht of administratief recht;
 - filosofie of psychologie;
 - economie of sociologie;
- 3° één vak uit de twee clusters waaruit voor het tweede vak niet gekozen werd.

De concrete vorm en inhoud van het overgangsexamen naar niveau A moeten echter kunnen evolueren in de tijd. Daarom werd de bepaling van artikel VIII 55, §1 van het VPS zo algemeen mogelijk gehouden.

Voor specifieke functies zal het examenprogramma worden aangepast.⁽⁶⁰⁾

§ 2. Tevens wordt er een vrijstelling bepaald voor de ambtenaren die geslaagd zijn op het algemeen gedeelte voor de twee eerstvolgende vergelijkende examens die georganiseerd worden voor dezelfde graad, i.p.v. een onbeperkte vrijstelling zoals die nu geldt. Immers de ambtenaren worden ook slechts beperkt (7 jaar) vrijgesteld voor de potentieelinschatting, die aan het examen voorafgaat. Indien het overgangsexamen om de drie jaar wordt georganiseerd, duurt de vrijstelling voor het algemeen gedeelte dus ongeveer even lang als de vrijstelling voor de potentieelinschatting. Een zelfde vrijstelling wordt ook voorzien voor de ambtenaren die geslaagd zijn voor één of meerdere kennisvakken

(i.p.v. de huidige vrijstelling voor de volgende drie examens in dezelfde graad waaraan de ambtenaar deelneemt).⁽⁶⁰⁾

[**Art. VIII 56** - opgeheven] ⁽⁶⁰⁾

Art. VIII 57 en VIII 59⁽⁷⁰⁾. zie ministerieel besluit van 31 juli 1991 vermeld naast art. VIII 55.

Het programma voor niveau B en C wordt op dezelfde wijze opgevat.

De geslaagden voor een loopbaanexamen worden gerangschikt volgens de behaalde resultaten. Ingeval het examen is opgesplitst in een algemeen en één of meer bijzondere gedeelten, worden zij evenwel gerangschikt volgens de resultaten behaald in de bijzondere gedeelten, behalve bij het overgangsexamen naar niveau A waar de rangschikking gebeurt volgens de resultaten behaald op alle gedeelten (algemeen en bijzonder).⁽⁶⁰⁾

Afdeling 3. De vergelijkende examens voor verhoging in graad

Art. VIII 60. § 1. stelt als algemene regel een deelneemingsvoorwaarde van twee jaar graadanciënniteit in de onmiddellijk lagere rang.

[§ 2. opgeheven]⁽⁵⁵⁾

De examenprogramma's van de vergelijkende examens voor verhoging in graad moeten kunnen worden opgesteld op basis van de functiebeschrijving en profielen van de te begeven functies en moeten zodanig zijn opgesteld dat de kerncompetenties op een professionele wijze worden getest. Daarom moet in het VPS niet uitdrukkelijk worden vastgesteld waaruit de examenprogramma's bestaan. Op grond van artikel VIII 49 kunnen zij voor elke functie worden vastgesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken na overleg met de departementen en de Vast Wervingssecretaris.⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 3. De vergelijkende bekwaamheidsproef

Art. VIII 61. § 1. Zowel de bekwaamheidsproeven voor verhoging in graad als de bekwaamheidsproeven georganiseerd voor de overgang tussen salarisschalen in één rang zijn vergelijkend.

De organisatie berust conform de vroegere regeling van het organiek reglement (BVR 22 mei 1991) en van dit besluit wat de bevoegdheden inzake examens betreft, bij het ministerie en inzonderheid bij de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken. Uiteraard zal over het programma overleg gepleegd worden met het of de betrokken departement(en).

§ 3. Hier wordt de geldigheidsduur van de uitslag van een vergelijkende bekwaamheidsproef geregeld. In het bijzonder wanneer het om fysieke proeven gaat, kan het aangegeven zijn de geldigheidsduur te beperken. Teneinde de mogelijkheid van willekeur bij de toepassing van die bepaling te beperken werd op verzoek van de Raad van

State in de tekst toegevoegd dat de beperking van de geldigheidsduur steeds vooraf in het examenreglement moet worden bepaald (advies dd 25 april 1995, L. 24.441/8).⁽⁸⁾

§ 4. Krachtens artikel VIII 45, § 1 verliest de ambtenaar die een tweede maal een bevordering weigert - welke wordt toegekend aan de hand van het geslaagd zijn van een loopbaanexamen of bekwaamheidsproef - het voordeel van het slagen voor dit examen of voor deze proef. Deze maatregel geldt logischerwijze ook voor de ambtenaar die een tweede maal weigert een andere functie op te nemen die hem wordt aangeboden naar aanleiding van het geslaagd zijn voor een bekwaamheidsproef maar die niet noodzakelijk een bevordering door verhoging in graad impliceert.⁽⁵⁵⁾

§ 5. Zoals voor de loopbaanexamens worden de vergelijkende bekwaamheidsproeven om de drie jaar georganiseerd, onafhankelijk of er al dan niet vacatures zijn.

Hoofdstuk 4. De hiërarchische bevordering

Afdeling 1. Bevoegde overheid en procedurevoorschriften

Art. VIII 62. geen commentaar.

Er wordt geen advies van het college van secretarissen-generaal voorzien o.w.v. mogelijk belangenconflict.

Art. VIII 63. Het voorstel van de Vlaamse minister(s) bevoegd voor het individueel personeelsbeheer⁽⁵⁵⁾, heeft betrekking op de minister(s) die het besluit "voordraagt".

Het college daarentegen draagt een aantal kandidaten in volgorde van geschiktheid voor benoeming voor; het motiveert zijn keuze. De benoemende overheid heeft slechts de keuze uit de kandidaten die in dit voorstel opgenomen zijn (zie artikel VIII 69 - laatste lid).

Art. VIII 64 is een bevestiging van het bestaand delegatiebesluit van 31 juli 1991 terzake aan de secretarissen-generaal.

Art. VIII 65. § 1. De secretaris-generaal bevordert binnen en tussen de niveaus B, C en D. In toepassing van artikel I 3, § 2 is evenwel de provinciegouverneur bevoegd voor de bevordering tot een graad ingedeeld in de niveaus B, C en D van de ambtenaren van de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden.⁽⁶⁸⁾

§ 2. De departementale ⁽⁶⁸⁾ directieraad doet een voorstel in volgorde van de meest geschikt geachte kandidaten voor bevordering. Voor de ambtenaren van de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden doen de afdelingsraden een gemotiveerd voorstel aan de provinciegouverneur m.b.t. de bevorderingen.⁽⁶⁸⁾

Art. VIII 66. § 1. De overheid geeft kennis van de voor-

stellen op de wijze die zij gepast acht.

§ 2. Na kennisneming van de rangschikking kan de bena-deelde ambtenaar vragen om gehoord te worden; er is geen bijstand van een raadgever voorzien.

De ambtenaar kan ook een bezwaarschrift indienen bij de bevoegde directieraad binnen een termijn van 15 kalender-dagen na de kennisgeving. Deze termijn wordt als een vervaltermijn beschouwd; een bezwaarschrift ingediend na deze termijn wordt in geen gevel in aanmerking geno-men.⁽⁵⁵⁾

Art. VIII 66bis. De ingangsdatum voor een bevordering door overgang naar een ander niveau volgt uit de termijn welke is opgelegd voor de toelating tot de stage.⁽⁵⁵⁾

Afdeling 2. Bevordering door overgang naar een ander niveau

Art. VIII 67. § 1 geeft uiting aan het vergelijkend karakter van het examen. Dit moet hoe dan ook gerespec-teerd worden zodat met de functiebeschrijving en het gewenste profiel enerzijds en de voorkeurmogelijkheid van de kandidaat anderzijds slechts binnen deze perken kan rekening gehouden worden. Ook om reden van het vergelij-kend karakter is een afsluiting tussen provincies en rest ministerie niet mogelijk.

§ 2 bepaalt de volgorde tussen verschillende examens met voorrang voor het oudste examen.

Indien bvb. een ambtenaar reeds een bevordering weigerde en zich later opnieuw kandidaat stelt, zal zijn examen voorgaan op later afgesloten examens.

Afdeling 3. Bevordering door verhoging in graad

Onderafdeling 1. Volgorde van de bevorderingen met examen of bekwaamheidsproef

Art. VIII 68. Ook hier is de volgorde van bevordering, het oudste examen en vervolgens in volgorde van de uit-slag overeenkomstig het vergelijkend karakter. Ook hier primeert het vergelijkend karakter op de keuze van een dienstaanwijzing op basis van functiebeschrijving en profiel en de persoonlijke keuze van de kandidaat.

Zelfde opmerking als onder art. VIII 67 wat betreft de provinciale gouvernementen.

Onderafdeling 2. Volgorde van de bevorderingen zonder examen

Art. 23 APKB - derde lid bepaalt : "Indien de vacature van een betrekking een voorwaarde is voor de bevordering en indien in deze betrekking niet bij examen moet worden voorzien, stelt het statuut eveneens ten minste vast :

(1°)

(2°)

3° een procedure van vergelijking van de sollicitaties gebaseerd op het onderzoek van de evaluaties; elke sollicitant heeft het recht gehoord te worden.

Art. 28 APKB bepaalt : "De bevorderingen binnen een zelfde niveau worden bij voorrang verleend aan de sollicitanten die de meest positieve waarderingen hebben bekomen, na advies van de directieraad of de daartoe door het statuut gemachtigde overheid over elke sollicitant". Er wordt niet gepreciseerd of het hier bevordering met en/of zonder examen betreft.

Art. VIII 69. De meest geschikte kandidaat heeft voorrang.

De procedure van vergelijking wordt gevoerd op basis van functiebeschrijving en profielvereisten, van functioneringsevaluatie en kandidatuur, doch dit is geen exhaustieve opsomming. Ook anciënniteit kan meespelen als criterium.

Aangezien het hier om hiërarchische bevorderingsbetrekkingen gaat waarvoor op termijn de potentialiteitsevaluatie dient aangewend te worden, kunnen ook andere appreciatie elementen in rekening gebracht worden (houding, gedragingen, vorming, de documenten van het evaluatiedossier zoals persoonlijke nota's en de persoonlijke visie voor rang A3 en A4 hierna vermeld).

Voor de twee hoogste rangen wordt a.h.w. een beleidsverklaring over de toekomstige functie aan de procedure toegevoegd (zie ook hierna - toelichting bij artikel VIII 69bis, §1).⁽²¹⁾

Het college van secretarissen-generaal draagt de gegadigden voor een betrekking van rang A2 en rang A3 voor en de departementale (provinciale) directieraad de gegadigden voor de overige rangen.

Indien de benoemende overheid niet benoemt uit de voordracht is de procedure beëindigd. Slechts een nieuwe vacantverklaring en oproep kan een meer geschikte kandidaat opleveren. Het dossier wordt derhalve niet teruggestuurd naar de bevoegde directieraad om een nieuw voorstel te doen.

Ofschoon het niet als regel kan gesteld worden dat er steeds meer kandidaten dienen voorgedragen te worden dan er vacatures zijn, omdat dit afhangt van de mate van geschiktheid van de gegadigden, moet het toch uitzondering blijven dat een directieraad evenveel of minder kandidaten voorstelt dan er vacatures zijn.

Het **artikel VIII 69bis** regelt de procedure en de voorwaarden voor de toegang tot een graad van rang A3. Het VPS voorziet slechts één graad van rang A3 waarnaar men kan bevorderen met name de graad van directeur-generaal. Er werd naar gestreefd om zoveel als mogelijk dezelfde procedure en voorwaarden op te leggen als deze die gelden voor de aanwijzing van het afdelingshoofd (zie deel VIII, titel 4, hoofdstuk 5). Een verschil ligt evenwel hierin dat de functie van leidend ambtenaar bij wijze van bevordering wordt begeben, en dus de ambtenaar wordt benoemd tot een graad van directeur-generaal. De functie van afdelingshoofd wordt bij wijze van een mandaat (aanwijzing) begeben, en de ambtenaar is mandaathouder. De procedure voor bevordering tot de graad van directeur-generaal in artikel VIII 69bis is specifiek, en prevaleert daarom op de bepalingen van het VPS (bijv. art. VIII 66) die van toepassing zijn op de bevorderingen in het algemeen.

De vacantverklaring gebeurt conform artikel VIII 41 VPS (zie de toelichting aldaar).

Art. VIII 69bis. § 1. De kandidaten moeten schriftelijk hun visie op de toekomstige functie uiteenzetten en bij de kandidaatstelling voegen.

§ 2. De kandidaten voor deze leidinggevende functie dienen zowel aan bepaalde anciënniteitsvoorwaarden te beantwoorden (zie artikel VIII 71) als aan de generieke en administratiespecifieke competenties. De Vlaamse regering stelt de lijst van de generieke en administratiespecifieke competenties vast.

§ 3. Het college van secretarissen-generaal beslist wie van de kandidaten aan de vereiste generieke competenties van leidend ambtenaar beantwoordt.

De werkwijze hierbij is dat eerst, los van elkaar, een inschatting van de capaciteiten gebeurt door :

- het college van secretarissen-generaal op basis van de binnen de administratie beschikbare informatie over de loopbaan en de door de kandidaten aangereikte informatie over de generieke competenties; de intern beschikbare informatie over de loopbaan bestaat niet enkel uit loopbaaninformatie maar ook uit de jaarlijkse functioneringsevaluatierapporten en dies meer;
- de deelname aan een gedragsgerichte test (intern, extern of in een gemengde formule) m.b.t. de generieke competenties bvb. d.m.v. een assessmentcentermethode; hierbij zal ook nagegaan worden of de betrokkene voldoende gemotiveerd is om zijn capaciteiten ook daadwerkelijk aan te wenden in de uitoefening van de functie.

Daarna legt het college van secretarissen-generaal de resultaten van beide inschattingen samen en vormt zij

zich een definitief oordeel over de generieke competenties van de kandidaten.

Het college van secretarissen-generaal kan een vertegenwoordiger van het assessmentcenter met raadgevende stem uitnodigen op deze besprekingen.

§ 4. De ambtenaar van wie het college van secretarissen-generaal heeft geoordeeld dat hij over de generieke competenties beschikt, behoudt gedurende 7 jaar vanaf die beslissing van het college het voordeel van zijn resultaat; d.w.z. dat deze kandidaat die gunstig beoordeeld werd door het college van secretarissen-generaal qua generieke competenties doch niet bevorderd tot directeur-generaal, gedurende 7 jaar vrijstelling van deelname aan de gedragsgerichte test krijgt bij volgende kandidaatsstellingen. Het vastleggen van een geldigheidsduur van 7 jaar stemt overeen met de geldigheidsduur van de vrijstelling voor geslaagden van het assessment van afdelingshoofd; het is ingegeven door enerzijds het feit dat in de loop van de jaren de opvatting van het ministerie met betrekking tot de verwachte leidinggevende capaciteiten kan wijzigen, en anderzijds de persoonlijke evolutie van de ambtenaar die niet is aangesteld in de functie van leidend ambtenaar.

Het is logisch dat de directeur-generaal of de eerste opdrachthouder die op het moment van de vacantverklaring titularis is van de functie van leidend ambtenaar, niet moet deelnemen aan de test. Hij bewijst immers dat hij beschikt over de generieke competenties voor het leiden van een administratie.⁽⁵⁵⁾

§ 5. Het college van secretarissen-generaal deelt aan de kandidaten mee of zij al dan niet over de generieke competenties beschikken. De kandidaten van wie het college van secretarissen-generaal heeft geoordeeld dat zij niet over de generieke competenties beschikken, kunnen tegen deze beslissing een bezwaarschrift indienen en vragen te worden gehoord. Op die manier wordt wat deze ambtenaren betreft tegemoetgekomen aan het hoorrecht vastgesteld bij artikel 23 APKB Voor wat de ambtenaren die wél aan de generieke competenties voldoen betreft, wordt aan dit hoorrecht tegemoetgekomen door de verplichting om de beleidsvisie mondeling te verdedigen zoals vastgesteld in de volgende paragraaf.

§ 6. In een volgende fase van de procedure worden de kandidaten door het college van secretarissen-generaal beoordeeld op de administratiespecifieke competenties. Hiervoor komen alleen die kandidaten in aanmerking van wie het college van secretarissen-generaal heeft geoordeeld dat zij voldoen aan de generieke competenties. De beoordeling door het college van secretarissen-generaal dat een ambtenaar niet beschikt over de generieke competenties voor het leiden van een administratie, sluit deze ambtenaar uit van een bevordering tot directeur-generaal.

Voorafgaand aan het onderzoek door het college van secretarissen-generaal naar de mate waarin de kandidaten beschikken over de administratiespecifieke competenties moeten de kandidaten (van wie het college van secretarissen-generaal heeft beoordeeld dat zij aan de generieke competenties beantwoorden) mondeling voor het college hun beleidsvisie op de te begeven functie uiteenzetten. Voor die ambtenaren wordt op die manier tegemoet gekomen aan het hoorrecht dat is vastgesteld bij artikel 23 APKB. Het college van secretarissen-generaal beoordeelt de administratiespecifieke competenties van elke kandidaat op basis van de loopbaangegevens, de presentatie van de beleidsvisie en de mondelinge verdediging ervan.

§ 7. Het college van secretarissen-generaal selecteert die kandidaten die het best beantwoorden aan zowel de generieke als de administratiespecifieke competenties. Het college van secretarissen-generaal maakt in een gemotiveerd voorstel een rangschikking op van de kandidaten in orde van geschiktheid om de functie van leidend ambtenaar uit te oefenen.

§ 8. Het gemotiveerd voorstel zoals het door de voorzitter van het college ter stemming werd voorgelegd, wordt samen met de uitslag van de stemming meegedeeld aan alle kandidaten die de beleidsvisie mondeling hebben verdedigd. In dit gemotiveerd voorstel geeft de voorzitter een synthese van de beraadslaging en worden de doorslaggevende argumenten met betrekking tot de rangschikking of niet-rangschikking van de kandidaten opgesomd. De kandidaten kunnen schriftelijk hun bezwaren tegen de rangschikking uiten. Het college behandelt alle schriftelijke bezwaren en kan eventueel de rangschikking wijzigen.

§ 9. Tenslotte draagt het college van secretarissen-generaal de kandidaten in orde van hun rangschikking voor aan de benoemende overheid. Deze hoeft niet noodzakelijk één van de voorgedragen kandidaten te benoemen; in dit geval zal een nieuwe procedure moeten worden opgestart.⁽²¹⁾ ⁽²⁴⁾ ⁽²⁸⁾

Onderafdeling 3. Voorwaarden van bevordering

Art. VIII 70. Om het potentieel aan mogelijke kandidaten voor een betrekking van rang A4 op te voeren, worden naast de ambtenaren van rang A3 ook de ambtenaren van rang A2 toegelaten die organiek gemiddeld 16 jaar in deze rang bezoldigd werden of vóór de inschakeling in de nieuwe loopbaan rang 15 met twee jaar graadanciënniteit waren (in rang A2).

Deze laatste mogelijkheid - nl. meedingen van rang 15 naar rang 17 - bestond ook in het KB 7/8/1939 betreffende de beoordeling en loopbaan het rijkspersoneel.

Art. VIII 71. Als organieke regeling geldt dat alleen vanuit een leidinggevende functie naar de functie van leidend ambtenaar kan worden bevorderd. Bovendien moet de kandidaat deze leidinggevende functie een aantal jaren hebben uitgeoefend, en niet in een ver verleden maar een aantal jaren voorafgaand aan de kandidaatstelling. Dus, de ambtenaar die op het moment van de kandidaatstelling de functie van afdelingshoofd of van afdelingshoofd ad interim ten minste vier jaar (al dan niet onderbroken) heeft uitgeoefend gedurende de periode van zes jaar voorafgaand aan de kandidaatstelling, kan zich kandidaat stellen voor de bevordering tot de graad van directeur-generaal.

De uitoefening van welbepaalde limitatief opgesomde functies wordt gelijkgesteld met de uitoefening van de functie van afdelingshoofd. Dit betekent dat de ambtenaar die op het moment van de kandidaatstelling weliswaar was aangewezen tot afdelingshoofd maar deze functie niet uitoefent en één van de gelijkgestelde functies uitoefent, ook in aanmerking komt voor de bevordering tot directeur-generaal. Dit betekent ook dat voor de berekening van de periode van vier jaar prestaties als afdelingshoofd, de prestaties in één van de gelijkgestelde functies eveneens mee tellen.

Inzonderheid gaat het om volgende functies :

- projectleider op vraag van de Vlaamse regering
- het hoger ambt in een graad van rang A3
- kabinetschef of adjunct-kabinetschef op het kabinet van een minister of een Europees commissaris
- een leidinggevende functie bij een erkende politieke groep.

En, om tegemoet te komen aan de opmerking die de Raad van State in haar advies bij het besluit van de Vlaamse regering van 17 december 1997 tot wijziging van het VPS van 24.11.93 wat betreft de toegang tot leidend ambtenaar formuleerde (zie het advies met kenmerk L.26.990/3) worden ook de volgende functies gelijkgesteld, op voorwaarde dat deze functies ook als gelijkwaardig kunnen worden beschouwd :

- kabinetschef of adjunct-kabinetschef op het kabinet van een staatssecretaris, een gewestelijk staatssecretaris, een regeringscommissaris⁽⁷⁰⁾, een gouverneur van een Vlaamse provincie of de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of een Europees commissaris
- een leidinggevende functie op het kabinet van de Koning, een Koningin,⁽⁷⁰⁾ een Prins of een Prinses van België
- een leidinggevende functie bij de voorzitter van een erkende politieke groep.

Ook de ambtenaar van niveau A die géén afdelingshoofd is en de functie van kabinetschef of adjunct-kabinetschef

gedurende vier jaar al dan niet onderbroken heeft uitgeoefend op het kabinet van een minister of van een Europees commissaris gedurende de periode van zes jaar voorafgaand aan de kandidaatstelling, kan zich kandidaat stellen voor een bevordering tot directeur-generaal. Deze ambtenaar moet weliswaar niet tot afdelingshoofd zijn aangewezen, maar moet wél naar het oordeel van de interdepartementale commissie van leidend ambtenaren over de generieke competenties voor afdelingshoofd beschikken. Voor de berekening van de vier jaar worden overigens enkel de prestaties in aanmerking genomen die de ambtenaar in bovenvermelde functies heeft geleverd vanaf het moment dat de interdepartementale commissie heeft geoordeeld dat hij beschikt over de generieke competenties voor het leiden van een afdeling. Teneinde deze ambtenaar de mogelijkheid te geven om aan deze laatste voorwaarde te voldoen, kan hij, wanneer een functie van afdelingshoofd wordt begeven, zich kandidaat stellen uitsluitend om te worden beoordeeld door de interdepartementale commissie van leidend ambtenaren over de generieke competenties van afdelingshoofd. Vermits deze ambtenaar zich bij een te begeven functie van afdelingshoofd enkel kandidaat stelt teneinde te worden beoordeeld over de generieke competenties van afdelingshoofd en niet om te worden aangewezen voor de functie van afdelingshoofd, moet hij bij de kandidaatstelling géén nota met een beleidsvisie over de te begeven functie indienen. Indien hij echter benoemd is in een graad van rang A1 moet hij wél aan de anciënniteitsvoorwaarden voor aanwijzing tot afdelingshoofd beantwoorden, met andere woorden hij moet zes jaar graadanciënniteit tellen en de tweede salarisschaal van de functionele loopbaan bereikt hebben.

Voor overgangsmaatregelen die terzake gelden : zie artikel VIII 109quater, § 2.⁽²¹⁾ ⁽²⁴⁾ ⁽²⁸⁾

Art. VIII 72 - 72bis - 73 - 73bis - 74 - 74bis - 75 - 75bis.

Als algemene voorwaarde voor bevordering tot de rang B2, C2 en D2 en tot de rang A2 wordt gesteld dat men de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan verbonden aan de eerste rang van het overeenstemmend niveau bereikt moet hebben, d.w.z. na het aantal jaren schaalanciënniteit vastgesteld in artikel VIII 79, § 1.

Voor de rangen B2, C2 en D2 is dit telkens na acht jaar schaalanciënniteit; voor rang A2 evenwel wordt het bereiken van de tweede salarisschaal gecombineerd met de voorwaarde van zes jaar graadanciënniteit teneinde een normale loopbaanspreiding te bekomen.

Voor bevordering tot de rang B3, C3 en D3 komt de ambtenaar in aanmerking die de tweede rang van het overeenstemmende niveau bereikt heeft en de ambtenaar van de eerste rang van dat niveau die de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan van deze rang bereikt heeft, en

mits zij geslaagd zijn voor een test nopens de leidinggevende capaciteiten (het betreft hier immers de leidinggevende rangen in de lagere niveaus). Deze test is geen vergelijkende bekwaamheidsproef, maar vormt wel het selectie criterium. De bevordering zal worden verleend aan de kandidaat die voor vermelde test is geslaagd en die het meest geschikt bevonden wordt voor het uitoefenen van de functie overeenkomstig de bepalingen van artikel VIII 69. Dit wil zeggen dat de geslaagden achteraf nog worden vergeleken op basis van hun profiel ten overstaan van de profielvereisten, rekening houdend met o.m. de functiebeschrijving, de functioneringsevaluatie en de kandidaatsstelling.

Uiteraard kan de voorwaarde van het bereiken van de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan niet gelden indien slechts één salarisschaal aan een graad gekoppeld is.⁽⁴⁷⁾ Deze voorwaarde geldt evenmin wanneer een bevordering binnen hetzelfde niveau verleend wordt op basis van een vergelijkende bekwaamheidsproef.⁽⁵⁵⁾

Onderafdeling 4. Quota voor bevordering.

[Art. VIII 76 - opgeheven] ⁽⁶⁹⁾

Hoofdstuk 5. De aanwijzing tot afdelingshoofd⁽¹⁸⁾

Art. VIII 76bis. § 1. Ingevolge het advies van de Raad van State van 10 december 1996 over het ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het VPS van 24.11.1993 wat betreft de aanwijzing van afdelingshoofden en de evaluatie na functiewijziging (met kenmerk L 25.581/8) vermeldt dit artikel uitdrukkelijk dat de graad van afdelingshoofd uitsluitend bij wege van een mandaat wordt toegekend (zie ook bijlage 7). Opdat de ambtenaar tijdens de uitoefening van het mandaat ook de hiërarchisch hogere positie van de graad van afdelingshoofd zou bekleden, en niet de hiërarchische positie zou innemen verbonden aan de graad waarin hij is benoemd, wordt bepaald dat de mandaathouder over alle prerogatieven beschikt die zijn verbonden aan de functie van afdelingshoofd.

Het uitgangspunt is dat een betrekking van afdelingshoofd moet ingevuld worden binnen een redelijke termijn. Het betreft tenslotte een sleutelfunctie, waarvoor het niet aangewezen is dat de leidend ambtenaar deze gedurende een langere periode in al zijn aspecten invult naast zijn eigen functie. Het starten van de procedure tot invulling van de betrekking moet dus zo snel mogelijk gebeuren en zeker binnen de vier maanden volgend op het ontstaan van de vacature. Een vaste einddatum is niet mogelijk gelet op het feit dat het aantal geïnteresseerden en dus ook de

duur van de procedure niet voorspelbaar zijn.

Voor aanwijzing tot afdelingshoofd komen zowel de ambtenaar van rang A2 in aanmerking, als de ambtenaar van rang A1 die de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan van deze rang bereikt heeft en ten minste zes jaar graad-anciënniteit telt.

Deze voorwaarden moeten vervuld zijn op de data van aanwijzing, dat wil zeggen dat de ambtenaar vroeger mag deelnemen aan de selectie (bvb. 6 maanden ervoor of de duur van de aanwijzingsprocedure).
Zie evenwel de overgangsmaatregel van artikel VIII 109ter § 2.

Omdat het niet logisch is dat een ambtenaar aangeworven op A2-niveau of als expert omwille van zijn expertise, quasi onmiddellijk kan aangesteld worden in een andere functie, nl. als afdelingshoofd wordt in de organieke regeling een wachttijd van 6 jaar opgelegd. Met expert worden bedoeld zowel het personeel belast met het wetenschapsbeleid als de adviseurs organisatieontwikkeling en de adviseurs personeelontwikkeling.
Zie evenwel de overgangsmaatregel van artikel VIII 109bis.

§ 2. De beslissing van de Vlaamse regering van 23 maart 1994 (VR/PV/1993/13-punt 15 sub 5) waarbij het toegelaten werd dat een ambtenaar afdelingshoofd of staflid bleef of werd tijdens een verlof voor opdracht bij een ministerieel kabinet en vervolgens vervangen werd door een "ad interim" afdelingshoofd, wordt geofficialiseerd. Deze regeling wordt behouden voor het verlof voor opdracht bij het kabinet van een minister, doch uitgebreid tot :

- het verlof voor opdracht om een ambt uit te oefenen bij een kabinet van een staatssecretaris, een gewestelijk staatssecretaris, een regeringscommissaris⁽⁷⁰⁾, een gouverneur van een Vlaamse provincie of de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad of van een Europees commissaris;
- de ambtenaar die het hoger ambt van directeur-generaal uitoefent;
- de ambtenaar die op vraag van de Vlaamse regering de functie van projectleider uitoefent;
- de ambtenaar die langdurig afwezig is wegens ziekte;
- de ambtenaar die een verlof voor opdracht krijgt om een leidinggevende functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter van een erkende politieke groep;
- de ambtenaar die ter beschikking wordt gesteld van de Koning, een Koningin⁽⁷⁰⁾, een Prins of een Prinses van België.⁽²⁸⁾

Dus, de ambtenaar die afdelingshoofd was vóór zijn verlof voor opdracht - of naar analogie vóór zijn hoger ambt, vóór de uitoefening van de functie van projectleider en vóór langdurige ziekte - mag titularis blijven van zijn mandaat en kan ad interim vervangen worden door een

tijdelijk doch volwaardig afdelingshoofd.
Bij ziekte dient het om een voldoende lange periode (bijvoorbeeld enkele maanden) te gaan vooraleer de aanstelling volgens een procedure ad interim, die ook enige tijd duurt, het nodige effect oplevert.

Ook kan een ambtenaar tijdens voormeld verlof voor opdracht - of tijdens de waarneming van het hoger ambt of de uitoefening van de functie van projectleider - als afdelingshoofd worden aangewezen. Indien hij zijn functie van afdelingshoofd niet effectief opneemt, kan hij door een afdelingshoofd ad interim worden vervangen. Deze laatste situatie geldt om evidente redenen niet voor de ambtenaar die langdurig afwezig is wegens ziekte

Voor de aanwijzing van een "afdelingshoofd ad interim" kan de leidend ambtenaar zonder nieuwe oproep kiezen uit de pool van ambtenaren ontstaan bij de oorspronkelijke vacature, die aan de afdelingsspecifieke competenties voldoen (onder de voorwaarde dat deze pool niet ouder is dan zes jaar).⁽⁶⁸⁾

A contrario houdt deze limitatieve opsomming van behoud van het mandaat in, dat bij andere langdurige afwezigheden (bijvoorbeeld, het verlof voor opdracht van algemeen belang, het gecontingenteerd verlof voor 5 jaar) het mandaat beëindigd wordt.

Het spreekt vanzelf dat ook hier de keuze van een ander afdelingshoofd door de leidend ambtenaar na verloop van tijd, met dezelfde zorgvuldigheid en waarborgen dient omgeven te worden als bij de aanstelling (zie commentaar bij art. VIII 76octies).

Na de beëindiging van de opdracht, het hoger ambt, het project of na einde van de ziekteperiode neemt de titularis-afdelingshoofd terug zijn mandaat op.

§ 2bis. Wanneer een afdelingshoofd voor korte tijd afwezig is (afwezigheden van minder dan één jaar; bvb. ziekte, zwangerschapsverlof), kan de leidend ambtenaar een "waarnemend afdelingshoofd" kiezen uit de pool van ambtenaren die aan de generieke competenties van afdelingshoofd voldoen.

Thans neemt de leidend ambtenaar in dergelijke gevallen zelf de leiding van de afdeling op zich of belast hij een ambtenaar van rang A1 of A2 van zijn administratie ermee (zonder dat deze ambtenaar hiervoor enige vergoeding krijgt). Deze mogelijkheden blijven onverkort bestaan.⁽⁶⁸⁾

§ 3. In het raam van de professionalisering en objectivering worden aan de kandidaat afdelingshoofd bepaalde eisen gesteld, nl.

1. beschikken over generieke competenties d.w.z. algemene vaardigheden die afdelingsvrij zijn en de leidinggevende capaciteiten viseert, bvb. teamleiderschap, resultaatgerichtheid, zin voor initiatief, analytisch denken, communicatievaardigheid, motiverend optreden, ...
2. beschikken over vaardigheden die specifiek bij een bepaalde afdeling horen inclusief de vereiste functie-technische kennis en vaardigheden.

Deze vereisten gelden uiteraard ook voor het afdelingshoofd ad interim (zie artikel VIII 76novies).

De lijst van generieke competenties wordt vastgesteld door de leidend ambtenaar van de administratie personeelsontwikkeling⁽⁶⁸⁾ en de lijst van afdelingsspecifieke competenties, door de leidend ambtenaar in overleg met de secretaris-generaal.⁽¹⁸⁾

Art. VIII 76ter. Er is geen vacantverklaring van de te begeven betrekkingen.

De mededeling van de te begeven betrekkingen, van de voorwaarden van aanwijzing in de functie van afdelingshoofd en van de wijze van terbeschikkingstelling gebeurt door de administratie Ambtenarenzaken, afdeling Werving en Personeelsbewegingen aan alle in aanmerking komende ambtenaren.

De Raad van State merkte in het bovenvermeld advies van 10 december 1996 op dat, om nodeloze betwistingen te vermijden, het VPS het best zou vaststellen op welke wijze de bovenvermelde inlichtingen aan alle in aanmerking komende kandidaten worden meegedeeld.

De Vlaamse regering oordeelde echter dat de wijze van bekendmaking in functie van de efficiëntie moet worden gekozen en dus niet vooraf kan worden vastgesteld. De wijze van communiceren over de te begeven functies moet "wervend", sensibiliserend en duidelijk zijn.

Naast het spontaan initiatief van de kandidaat, kan ook de leidend ambtenaar actief op zoek gaan naar ambtenaren waarvan hij denkt dat ze potentieel in aanmerking komen.

De gegadigden dienen ondermeer een nota in waarin ze hun beleidsvisie formuleren. In deze nota geeft men zijn visie op de invulling van de te begeven functie, zowel wat de generieke aspecten, als wat de afdelingsspecifieke aspecten betreft. Tevens moet de gegadigde ook zijn aanspraken motiveren. De afdeling Werving en Personeelsbewegingen heeft hierbij een coördinerende opdracht.⁽¹⁸⁾

Art. VIII 76quater. § 1. Een interdepartementale commis-

sie bestaande uit een aantal leidend ambtenaren gekozen door het college van secretarissen-generaal (uitgangspunt is 1 per departement) beslist welke gegadigden over de vereiste generieke competenties van afdelingshoofd, d.w.z. over de leidinggevende capaciteiten, beschikken.

De interdepartementale commissie baseert zich hierbij :·
enerzijds op de binnen de administratie beschikbare informatie over de loopbaan en de door de gegadigde aangereikte informatie over de generieke competenties en

· anderzijds op de resultaten van de gedragsgerichte test (intern, extern of in een gemengde formule) m.b.t. de generieke competenties wat momenteel d.m.v. een assessment center methode zal gebeuren; hierbij zal ook nagegaan worden of de betrokkene voldoende gemotiveerd is om zijn capaciteiten ook daadwerkelijk aan te wenden in de uitoefening van de functie.

De commissie kan een vertegenwoordiger van het assessment center met raadgevende stem uitnodigen op de besprekingen.

§ 2. De geslaagde voor een test behoudt gedurende 7 jaar vanaf zijn slagen het voordeel van zijn resultaat. D.w.z. dat een A1 of een A2 geslaagd voor de test, doch niet aangesteld tot afdelingshoofd, gedurende 7 jaar, de vrijstelling van deelname krijgen aan een nieuwe test. Het vastleggen van een geldigheidsduur van 7 jaar is ingegeven door enerzijds het feit dat in de loop van de jaren de opvatting van het ministerie met betrekking tot de verwachte leidinggevende capaciteiten kan wijzigen, bvb. naar een meer directief leiderschap en anderzijds de persoonlijke evolutie van de ambtenaar die niet aangesteld is in de functie van afdelingshoofd.

De ambtenaar mag tijdens de ganse duur van de loopbaan vier maal deelnemen aan de test.

De Raad van State merkte in het bovenvermeld advies van 10 december 1996 hierbij op dat die beperking moeilijk te verantwoorden is voor een ambtenaar die geslaagd is voor een of meer van de tests, maar die niet aangewezen is in de functie.

Het aantal deelnames aan de test wordt echter beperkt om te vermijden dat ambtenaren die duidelijk niet over de vereiste capaciteiten beschikken steeds weer zouden deelnemen met alle te verwachten negatieve psychologische, organisatorische en budgettaire gevolgen vandien. De maatregel is dus voornamelijk gericht naar de niet-geslaagden. Bovendien houden de geslaagden het voordeel van het gunstig resultaat voor de duur van 7 jaar; dus, een probleem zal zich pas stellen na 4 maal 7 jaar, dit is na 28 jaar en kan daarom als eerder theoretisch worden beschouwd

Onder test wordt ook de door de administratie in 1994 georganiseerde test bedoeld. De periode van 7 jaar gedurende dewelke de vrijstelling van deelname aan de test geldt, begint voor de geslaagde voor de in 1994 door de administratie georganiseerde test, te lopen vanaf de inwerkingtreding van deze bepaling.

Het afdelingshoofd wordt bij een nieuwe te begeven betrekking eveneens vrijgesteld van het deelnemen aan de gedragsgerichte test van de generieke competenties en blijft vrijgesteld tot 7 jaar na het beëindigen van zijn mandaat. De 7 jaar is niet cumulatief en begint telkens opnieuw te lopen na beëindiging van een mandaat (bvb. ook na een onderbreking). Tenzij de ambtenaar met een mandaat van afdelingshoofd een functioneringsevaluatie "onvoldoende" bekommt, heeft de betrokkene op dat moment immers aangetoond dat hij niet alleen over de generieke competenties beschikt, maar ook dat hij deze in de praktijk toepast (zij het dat deze vrijstelling niet onbeperkt geldt o.w.v. mogelijke persoonlijke of organisatorische evoluties).⁽¹⁸⁾

Art. VIII 76quinquies. De volgende stap van de procedure gebeurt door de departementale directieraad die de uit de vorige fase aangehouden ambtenaren in het bijzonder beoordeelt op hun afdelings specifieke competenties. Weliswaar kan geen abstractie gemaakt worden van de generieke competenties, doch deze kunnen in deze fase niet meer gebruikt worden als uitsluitingscriterium.

De departementale directieraad houdt bij zijn beoordeling onder meer rekening met de mondelinge verdediging van de beleidsvisie van de gegadigde op de invulling van de te begeven functie. De Raad van State merkte in het bovenvermeld advies van 10 december 1996 op dat een mondelinge toelichting en verdediging van de beleidsvisie het meest overeenstemt met artikel 23, derde lid, 3° van het APKB naar luid waarvan elke sollicitant het recht heeft gehoord te worden.

De Vlaamse regering merkt hierbij op dat het artikel 23, derde lid, 3° van het APKB enkel geldt voor de bevorderingsprocedures. De aanwijzing tot afdelingshoofd is géén bevorderingsprocedure maar een aanstelling in een mandaat.

De bespreking in de departementale directieraad resulteert in een pool van geschikte ambtenaren gegroepeerd per vacature. Er wordt geen rangschikking opgesteld. De directeur-generaal is in zijn keuze wel beperkt tot in de pool aangewezen ambtenaren. De directieraad moet waarborgen dat de verantwoordelijkheid van de ontvangende directeur-generaal voor de keuze van het afdelingshoofd niet in het gedrang komt. De mogelijkheid tot een goede samenwerking tussen enerzijds de directeur-generaal en het afdelingshoofd en anderzijds

tussen de afdelingshoofden onderling, is hier een element van.⁽¹⁸⁾

Art. VIII 76sexies. § 1. De bevoegdheid tot aanwijzing van het afdelingshoofd komt toe aan de leidend

ambtenaar. Het mandaat van afdelingshoofd moet immers worden gezien binnen het gegeven van de aanspreekbaarheid op resultaten van de leidend ambtenaar.

Een departementale aanwijzing gebeurt in overleg d.w.z. na een inhoudelijk gesprek met de secretaris-generaal. De aanwijzing gebeurt rechtstreeks door deze laatste voor (dat deel van) de bovenbouw waarvoor hij zelf leidend ambtenaar is.

Het is logisch dat indien ambtenaren aan andere departementen onttrokken worden, de aanwijzing in overleg met het college van secretarissen-generaal gebeurt. De betrokken leidend ambtenaar leidt het dossier in bij het college.

Indien de leidend ambtenaar een ambtenaar van een Vlaamse wetenschappelijk instelling aanwijst, doet hij dat in overleg met het instellingshoofd van de instelling.⁽⁵⁶⁾

Het is vanzelfsprekend dat in het licht van de vigerende wetgeving deze beslissing tot aanwijzing moet gemotiveerd worden.

§ 2. De functioneel bevoegde minister(s) nemen een beslissing tot bekrachtiging of niet bekrachtiging die zij (volgens de vigerende wetgeving) dienen te motiveren. Zij nemen deze beslissing binnen de twee maanden zoniet is deze aanwijzing van rechtswege bekrachtigd. Indien de functioneel bevoegde Vlaamse minister de aanwijzing niet bekrachtigt, legt de leidend ambtenaar binnen de twee maanden een nieuwe aanwijzing voor. Hij doet daarbij in eerste instantie beroep op de resterende geïnteresseerden uit de pool. Indien nodig vraagt de leidend ambtenaar binnen de twee maanden aan het afdelingshoofd van de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen een nieuwe oproep te lanceren.⁽¹⁸⁾

Art. VIII 76septies. Dit artikel bepaalt in **§ 1** dat het afdelingshoofd tijdens het mandaat de functionele loopbaan behoudt in de graad waarin hij is benoemd. Een ambtenaar van rang A1 behoudt dus de functionele loopbaan van de graad van rang A1 waarin hij is benoemd en de ambtenaar van rang A2 behoudt in voorkomend geval de functionele loopbaan van de graad van rang A2 waarin hij is benoemd. Voor de berekening van de schaalanciënniteit overeenkomstig artikel VIII 77 § 2 worden de werkelijke diensten die hij vanaf zijn aanwijzing tot afdelingshoofd presteert, mede in aanmerking genomen.

De aanwijzing tot afdelingshoofd door de leidend ambtenaar wordt effectief bij de bekrachtiging ervan door de functioneel bevoegde Vlaamse minister en houdt conform § 2 eveneens de dienstaanwijzing van de betrokken ambtenaar in. Dit betekent dat een interdepartementale aanwijzing van een afdelingshoofd ook een ambtshalve verandering van departement meebrengt.⁽¹⁸⁾

Art. VIII 76octies. Het mandaat duurt in principe zes jaar (APKB) doch is verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend. Op verzoek van de Raad van State werd de stilzwijgende verlenging van het mandaat in de tekst van het artikel opgenomen. Zoniet moest volgens de Raad van State worden aangenomen dat de verlenging alleen uitdrukkelijk kan gebeuren (advies dd 10 december 1996, L. 25.581/8).

Van de tijdsduur van een mandaat (6 jaar) wordt (of kan worden) afgeweken om de volgende redenen :

- Bij een functioneringsevaluatie die met "onvoldoende" wordt besloten, wordt het mandaat ambtshalve beëindigd.
- De leidend ambtenaar kan ook een einde stellen aan het mandaat om functionele redenen. Het volwaardig mandaat van afdelingshoofd moet worden gezien binnen het gegeven van de aanspreekbaarheid op resultaten van de leidend ambtenaar van rang A3 of A4. De mate van aanspreekbaarheid op resultaten is geliëerd aan de mate van vrijheid m.b.t. de aanduiding van de afdelingshoofden. Het is dus logisch dat een nieuwe titularis leidend ambtenaar de mogelijkheid moet hebben om, mits motivering, nieuwe afdelingshoofden aan te duiden. Een van de redenen die daartoe aanleiding kunnen geven is het tot stand brengen van een functionele meerwaarde door de aanduiding van een ander afdelingshoofd.

Het kan uiteraard niet de bedoeling zijn om telkens alle afdelingshoofden te vervangen. Anderzijds kan evenmin aanvaard worden dat de nieuwe titularis enkel een nieuwe mandaathouder zou kunnen aanstellen indien hij eerst het zittend afdelingshoofd via de functioneringsevaluatie negatief heeft beoordeeld.

Een wijziging van afdelingshoofd omwille van louter persoonlijke voorkeur is in die context evenmin aanvaardbaar. De wijze van invulling van de functie van afdelingshoofd heeft immers belangrijke gevolgen naar de werking van de betrokken afdeling. Een als onterecht ervaren verandering zal een hypotheek leggen op de werking van de afdeling.

De nieuwe leidend ambtenaar wordt dus geacht alle mogelijke effecten (zowel positieve als negatieve) van een wijziging van functiehouder(s) in overweging te nemen.

Dit veronderstelt dat hij eerst de nieuwe administratie grondig leert kennen, niet alleen inhoudelijk, doch ook m.b.t. de interne werking. Via de dagelijkse werking moet hij de sterke en zwakke kanten van zijn afdelingshoofden leren kennen. Een beslissing tot vervanging van één of meerdere afdelingshoofden kan dus ook slechts overwogen worden nadat de leidend ambtenaar zijn functie zes tot twaalf maanden effectief heeft waargenomen. Dit geldt uiteraard niet wanneer de jaarlijkse functioneringsevaluatie aanleiding geeft tot een eindbeoordeling "onvoldoende" of wanneer blijkt dat een afdelingshoofd zijn functie duidelijk ondermaats uitoefent.

Zo ook moet de leidend ambtenaar een "nieuw" afdelingshoofd de kans geven om te bewijzen dat hij de functie van afdelingshoofd aankan, en dus kan de leidend ambtenaar geen einde stellen aan het mandaat voordat het "nieuwe" afdelingshoofd gedurende een voldoende lange periode (dit is tussen de 6 tot 12 maanden) de functie van afdelingshoofd heeft uitgeoefend. Dit doet geen afbreuk aan de maatregel dat het mandaat ambtshalve wordt beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten, zelfs indien op het moment van de functioneringsevaluatie het afdelingshoofd de functie nog géén 6 maanden heeft uitgeoefend.

Indien de leidend ambtenaar een einde stelt aan het mandaat van zijn afdelingshoofd, gebeurt dit in overleg met de secretaris-generaal.

Tenslotte is ook de mogelijkheid voorzien dat op vraag van het afdelingshoofd zelf een einde aan het mandaat wordt gesteld.

Bij beëindiging van het mandaat rust op de overheid de plicht om een gepaste nieuwe dienstaanwijzing te zoeken. De bevoegde overheid voor rang A1 is de secretaris-generaal; uiteraard zal een interdepartementale dienstaanwijzing in overleg met het college van secretarissen-generaal dienen te gebeuren. Voor de ambtenaar van rang A2 is de Vlaamse regering als benoemende overheid, de bevoegde overheid om een gepaste nieuwe dienstaanwijzing te zoeken ...

De Raad van State merkte in het bovenvermeld advies van 10 december 1996 op dat het artikel VIII 76octies niet met alle gebeurtenissen welke tot beëindiging van het mandaat aanleiding kunnen geven (bijvoorbeeld, langdurige afwezigheden, bevordering ...) lijkt rekening te houden. De Vlaamse regering is van oordeel dat wat de beëindiging van het mandaat naar aanleiding van langdurige afwezigheden betreft, uit artikel VIII 76bis § 2 a contrario kan worden afgeleid dat het mandaat wordt beëindigd bij alle langdurige afwezigheden met uitzondering van de afwezigheid naar aanleiding van :

- het verlof voor opdracht om het ambt bij het kabinet van een minister of bij een Europees commissaris uit te oefenen;
- de uitoefening van het hoger ambt van leidend ambtenaar;
- de uitoefening op vraag van de Vlaamse regering van de functie van projectleider;
- langdurige ziekte.

Wat de beëindiging van het mandaat bij bevordering betreft : wanneer het afdelingshoofd bevordert in een vacante betrekking van directeur-generaal, zal hij ook voor die betrekking worden aangewezen en komt de betrekking van afdelingshoofd waarin hij een mandaat uitoefende vrij. Het is dus overbodig uitdrukkelijk te bepalen dat het mandaat beëindigd wordt bij bevordering van de mandaathouder tot de graad van directeur-generaal.

De Raad van State is van oordeel (zie het bovenvermeld advies van 10 december 1996) dat voor de mandaathouders reeds aangewezen op het moment van inwerkingtreding van deze bepaling, een uitdrukkelijke regeling moet worden opgenomen met betrekking tot de berekening van de duur van hun mandaat en een eventuele verlenging ervan.

De Vlaamse regering is van oordeel dat voor de mandaathouders aangewezen op het moment van inwerkingtreding van de (nieuwe) regeling, een overgangsregeling moet worden vastgesteld.

Het is integendeel de bedoeling dat de (nieuwe) regeling ook van toepassing is op de mandaten die op het moment van inwerkingtreding van deze regeling reeds waren toegekend. Zulks wordt uitdrukkelijk bepaald in artikel VIII 109ter § 1 van dit besluit (zie toelichting bij artikel VIII 109ter § 1).⁽¹⁸⁾

Art. VIII 76novies. Dit artikel bepaalt de wijze waarop een waarnemend afdelingshoofd wordt aangeduid. Het waarnemend afdelingshoofd wordt niet enkel aangeduid bij een korte afwezigheid van het effectieve afdelingshoofd, maar kan, waar nuttig en nodig, ook voor de overbrugging van de periode tussen de beëindiging van een mandaat en de invulling van de vacature worden aangeduid.⁽⁶⁸⁾

Het waarnemend afdelingshoofd beschikt over alle prerogatieven verbonden aan de functie van afdelingshoofd en krijgt hiervoor een toelage gelijk aan het verschil tussen de bezoldiging die de ambtenaar zou genieten in de graad van afdelingshoofd en de bezoldiging die hij geniet in zijn werkelijke graad (cf. regeling bij hoger ambt).⁽⁶⁸⁾

TITEL 5. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN DE AMBTENAAR

*
* *

De Raad van State merkt op (sub 7) dat er geen intern administratief beroep is voorzien tegen de beslissing inzake loopbaansnelheid in de functionele loopbaan; er is enkel beroep bij de Raad van State.

Eenzelfde rechtsbescherming als bij evaluatie is aangewez-

zen.
De Vlaamse regering antwoordt dat er hier geen sprake is van tegenstrijdigheid met een APKB artikel. Het betreft hier een discretionaire bevoegdheid van de overheid.

* *
*

Art. VIII 77. § 1. De functionele loopbaan vervangt de vroegere vlakke loopbaan, er is m.a.w. geen vacature nodig voor overgang tussen de salarisschalen, doch met dit verschil dat het automatisme afhankelijk is van een gunstige evaluatie en dat er geen andere graadbenaming aan de nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt.

§ 2. Uit de opbouw van de schaalanciënniteit op basis van werkelijke diensten (zie art. VIII 36, § 1) valt af te leiden dat tijdens de administratieve toestand non-activiteit geen schaalanciënniteit opgebouwd wordt.

Slechts in één geval is er een rechtstreeks verband tussen de functioneringsevaluatie en de loopbaanontwikkeling : in geval van "onvoldoende" wordt geen schaalanciënniteit opgebouwd. In alle andere gevallen is de beschrijvende functioneringsevaluatie slechts de basis voor een andere beslissing over een normaal of trager loopbaanverloop.

De beslissing tot vertraging wordt bijzonder gemotiveerd.

2° - Het principe van de versnelling wordt opgeheven en vervangen door een functioneringstoelage die jaarlijks zal worden toegekend aan de ambtenaren die voor het voorbije evaluatiejaar beter hebben gepresteerd dan kon verwacht worden in de betrokken functie. De toekenning van de toelage wordt geregeld in deel XIII⁽³⁰⁾.

§ 3. De functiebeschrijving kan het overgaan tussen salarisschalen in de functionele loopbaan van een rang of het verwerven van een andere functie binnen dezelfde of hogere (loodsen) salarisschaal afhankelijk maken van bijkomende voorwaarden, andere dan schaalanciënniteit. Deze voorwaarden (brevetten, bekwaamheidsproef, ...) dienen dan wel in de functiebeschrijving van de basisgraad te worden opgenomen.

§ 4. 1° somt de gevallen op van de voltijds afwezige

ambtenaar die, weliswaar niet meewerkt aan het realiseren van de doelstellingen van zijn dienst, doch niettemin elders in de overheidssector in ruime zin actief is, en dus geen beter of slechter dan normaal te verwachten prestatie wat zijn dienst betreft kan leveren. In de opgesomde gevallen kent de ambtenaar dan ook een normaal loopbaanverloop.

De ⁽⁵⁵⁾ opdrachthouders werken, ofschoon afwezig in hun dienst van oorsprong, mee aan de doelstellingen van het ministerie en kunnen derhalve een loopbaanvertraging krijgen.⁽⁵⁵⁾

Indien een ambtenaar in een bepaald jaar op zijn dienst aanwezig is en het volgend jaar bvb. vakbondsverlof bekommt, kan hij niettemin in dat laatste jaar een loopbaanvertraging krijgen aangezien de basis waarop geëvalueerd werd het voorbije jaar was waarin hij in actieve dienst was.

Voor het vakbondsverlof zie ook art. VIII 25.

2° somt de gevallen op waarin geen schaalanciënniteit opgebouwd wordt en de ambtenaar derhalve geacht wordt niet mee te werken aan het bereiken van de doelstellingen van de "dienst".

Zo bouwt bijvoorbeeld de ambtenaar met verlof voor vol-tijdse loopbaanonderbreking geen schaalanciënniteit op. Deze ambtenaar werkt immers niet mee aan het bereiken van de doelstellingen van de dienst.

De ambtenaar die daarentegen halftijdse loopbaanonderbreking geniet, werkt wel mee aan het bereiken van de doelstellingen van de dienst. Daarom is het verantwoord dat voor deze ambtenaar de schaalanciënniteit blijft doorlopen - naar analogie met de regeling voor de ambtenaar die een verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties, gelijkgesteld met dienstactiviteit, geniet.⁽²⁷⁾

Art. VIII 78. § 1. De beslissing tot loopbaanvertraging wordt in principe genomen door het college van afdelingshoofden (COVA). In afwijking hierop wordt voor de in § 1, tweede lid vermelde ambtenaren de beslissing tot loopbaanvertraging door de evaluatoren genomen i.p.v. door het college van afdelingshoofden.

De ambtenaar wordt op voorhand in kennis gesteld dat zijn evaluatie kan aanleiding geven tot loopbaanvertraging (cf. de Ploegonderrichtingen) en wordt op zijn vraag door het COVA (of de evaluatoren in de gevallen vermeld in § 1, tweede lid) gehoord, vooraleer deze een beslissing neemt over de loopbaanvertraging. Aan de geëvalueerde dient schriftelijk te worden meegedeeld op grond van welke motieven de loopbaanvertraging wordt voorgesteld. Op deze manier kan betrokkene met kennis van zaken beslissen of hij van zijn hoorrecht gebruik wenst te maken en kan hij desgevallend zijn verdediging beter voorbereiden. De keuze van de datum van 1 juli is als volgt te verkla-

ren. Het evaluatiejaar loopt van 1 januari tot 31 december. De evaluatiegesprekken vinden plaats in januari en februari. De afhandeling van de beroepsprocedure kan de maanden maart, april en mei (gedeeltelijk) in beslag nemen. De beslissing tot toekenning van de functioneringstoelage die nu geregeld is in deel XIII en tot vertraging (= de waardering) heeft uitwerking op 1 juli. Alleen voor de ambtenaren die een beroep hebben ingediend tegen de evaluatie, zal de waarderingsfase slechts plaatsvinden na de afhandeling van de beroepsprocedure (zie de toelichting bij artikel VIII 14).

Bij gebreke aan een uitdrukkelijke beslissing tot loopbaanvertraging door het COVA, wordt de normale loopbaansnelheid toegepast o.g.v. het VPS. De normale loopbaansnelheid volgt niet uit een uitdrukkelijke beslissing van het COVA.

Weliswaar wordt de ambtenaar geëvalueerd over het voorbije jaar doch het effect van de loopbaansnelheid strekt zich uit over de twaalf daarop volgende kalendermaanden (1 juli - 30 juni). Zo wordt retroactiviteit vermeden evenals moeilijkheden i.v.m. het al dan niet voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor verhoging in graad in het voorbije jaar (bv. door een vertraging te krijgen) en worden de procedures niet onmogelijk gemaakt of bezwaard.

Het horen door het COVA van de potentiële vertrager gebeurt zonder dat deze laatste zich hiervoor kan laten bijstaan. Immers moet hier de vergelijking gemaakt worden met de analoge situatie van een bevorderingsprocedure. De beslissing tot loopbaanvertraging is een van de evaluatie onderscheiden beslissing en het gaat hier dus zeker niet om een beroep tegen de evaluatie met bijstand zoals voorzien in artikel 25 APKB. De nadere regelen van het horen bv. schriftelijke oproeping zijn elementen van de procedure en worden niet reglementair vastgelegd.

Indien tussentijds, d.w.z. in een evaluatiejaar, de ambtenaar een bevordering krijgt in salarisschaal of graad valt hij terug naar of blijft hij de normale loopbaansnelheid krijgen tot 30 juni, de dag vóór de uitwerking van een eventuele nieuwe beslissing.

Het zesde lid geeft een betere formulering van de berekening van de schaalanciënniteit voor de ambtenaar aan wie een loopbaanvertraging of een onvoldoende werd toegekend.⁽⁶⁴⁾

[§ 2 - opgeheven]⁽⁶⁸⁾

§ 3. De ambtenaren kunnen in beroep gaan tegen de beslissing tot loopbaanvertraging bij de tweede kamer van de raad van beroep. De definitieve beslissing, na advies van de raad van beroep, wordt genomen door de departementale directieraad, met uitzondering van de gevallen vermeld in § 3, 6^e lid, voor wie de definitieve beslissing genomen wordt door het college van secretarissen-generaal.⁽⁶⁴⁾

Art. VIII 79. § 1. De verdeling van de 27 jaar schaalanciënniteit in rang A1 (6 jaar, 12 jaar en 9 jaar) is anders dan in de andere aanvangsrangen van de andere niveaus (8 jaar, 10 jaar en 9 jaar) teneinde de ambtenaar van niveau A sneller aan de organisatie te kunnen binden.⁽⁶⁹⁾

De salarisschaal in de functionele loopbaan bestaat uit 1 letter en 3 cijfers. De letter van het niveau en het eerste cijfer duiden de rang aan, het tweede cijfer de diploma- of functiewaardering en het derde cijfer de salarisschaal die in de functionele loopbaan bereikt werd. Het laagste cijfer duidt de laagste salarisschaal aan.

- vb. A 111 : adjunct van de directeur
 A 112 : tweede salarisschaal
 A 113 : derde salarisschaal
 A 114 : vierde salarisschaal⁽⁶⁹⁾
- A 121 : ingenieur
 A 122 : tweede salarisschaal
 A 123 : derde salarisschaal
 A 124 : vierde salarisschaal⁽⁶⁹⁾
- C 111 : medewerker
 C 112 : tweede salarisschaal
 C 113 : derde salarisschaal
 C 114 : vierde salarisschaal⁽⁶⁹⁾

Aan de basis-hiërarchische graad worden vier (en zonet drie) salarisschalen gekoppeld.⁽⁶⁹⁾

In de **niveaus B en C** wordt de tweede salarisschaal bereikt na 8 jaar schaalanciënniteit, de derde schaal na 10 jaar schaalanciënniteit en de vierde na 9 jaar. In niveau D wordt de 2^{de} salarisschaal bereikt na 8 jaar en de 3^{de} na 9 jaar schaalanciënniteit.⁽⁶⁹⁾

Aan de bevorderingsgraad worden maximum twee salarisschalen verbonden. De tweede salarisschaal wordt bereikt na 10 jaar schaalanciënniteit.

| [7^e lid geschrapt] ⁽⁷⁰⁾

Niveau A :

- rang A1 :
 - . een salarisloopbaan op basis van functioneringsevaluatie met 3 schalen die doorlopen worden op normale snelheid na 18 jaar en waarvan de tweede schaal (ex rang 11) bereikt wordt na gemiddeld 6 jaar schaalanciënniteit (SA) en de derde (ex rang 12) na gemiddeld 12 jaar schaalanciënniteit.
 - . toevoeging diensthooftoelage (10% van het salaris - zie art. XIII 78 e.v.) voor de titularis van rang A1 waar in de organisatie geen A2 voorkomt (teneinde leiding in sommige buitendiensten te waarborgen).

- (...) art. VIII 80 opgeheven ⁽⁴⁷⁾
- . De ambtenaar die met het mandaat van afdelingshoofd belast wordt, behoudt tijdens het mandaat zijn functionele loopbaan.⁽¹⁸⁾
 - . Vanaf 1.6.95 wordt voor de loods met de algemene functie een functionele loopbaan in het VPS ingevoegd. Elke loods wordt ingeschaald op een trap van de functionele loopbaan. De loodsen met de functie van chefloods, van kapitein of van stuurman van de loodsboot genieten enkel voor de periode van hun aanstelling de salarisschaal A144.⁽⁷⁾
- rang A2
- . de vroegere decumul van de managementstoelage/ stafftoelage met de versnelling op rang A2 voor de afdelingshoofden en de stafleden is nu vervangen door de decumul van de managementstoelage/ stafftoelage met de functioneringstoelage (cf. art. **XIII 57bis**).⁽³⁰⁾
 - . De ambtenaar die met het mandaat van afdelingshoofd belast wordt, behoudt tijdens het mandaat zijn functionele loopbaan⁽¹⁸⁾ op rang A1 of rang A2.
- (...) art. VIII 81 opgeheven ⁽⁴⁷⁾
- rang A3 : een salarisschaal A 311 en de mogelijkheid om een managementstoelage tussen 0-20 % te behalen i.f.v. het bereiken van doelstellingen indien betrokkene leidend ambtenaar is van een administratie (art. **XIII 57bis § 1**).⁽³⁰⁾
- rang A4 : een salarisschaal A 411 met het maximumbedrag van niveau A overeenkomstig het APKB en de mogelijkheid om een managementstoelage tussen 0-20 % te behalen i.f.v. het bereiken van doelstellingen indien betrokkene secretaris-generaal is van een departement (art. **XIII 57bis § 1**).⁽³⁰⁾

*

* * *

De uitbouw van de loopbaan in niveau A is te verklaren door het feit dat hier ook het grootste verschil in hiërarchische functie ligt.

*

* * *

De functionele loopbaan voor de nieuwe loopbaan in niveau C van scheepstechnicus / hoofdscheepstechnicus wordt geregeld, analoog met de bestaande functionele loopbanen in niveau C.⁽²⁵⁾

Art. VIII 79. § 2. Deze § wordt opgeheven aangezien deze enkel bepaalt dat de toekenning van een loopbaanversnelling niet mogelijk is voor een afdelingshoofd of een staflid.⁽³⁰⁾

Art. VIII 80 en VIII 81. Deze artikelen, die in de mogelijkheid voorzagen om op basis van de functioneringsevaluatie een extra salarisschaal toe te kennen aan ambtenaren van rang A1 en A2 die vier jaar werkelijke prestaties telden in de hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan verbonden aan hun rang, worden opgeheven.⁽⁴⁷⁾

Art. VIII 82 - VIII 83 en VIII 83bis. Deze artikelen, die betrekking hebben op de managementstoelage en de stafstoelage worden opgeheven; deze bepalingen worden overgebracht naar deel XIII, titel III, in een nieuw hoofdstuk 4bis "Prestatietoelagen".⁽³⁰⁾

Art. VIII 84. Dit artikel, dat betrekking heeft op de bepaling en de verdeling van het budget beschikbaar voor loopbaanversnelling, wordt opgeheven, gelet op de vervanging van de loopbaanversnelling door de functioneringstoelage.
De functioneringstoelage wordt geregeld in deel XIII, titel 3, hoofdstuk 4bis "Prestatietoelagen".⁽³⁰⁾

*
* * *

Voor elk van deze beslissingen inzake het loopbaanverloop geldt de motiveringsplicht.

*
* * *

[**Art. VIII 85.** opgeheven] ⁽⁵⁵⁾

TITEL 6. BIJZONDERE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE
 ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. VIII 86. Bijlage 7 geeft een overzicht van de hiërarchische loopbanen verbonden aan de graden in het ministerie.

Het opzet van deze tabel is identiek aan deze van de bijlage 1 bij het besluit van de Vlaamse regering van 22 mei 1991 houdende vaststelling van bijzondere statutaire

bepalingen voor het personeel van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (organiek reglement).

Wegens de vereenvoudiging van de graden, de daaraan verbonden functionele loopbanen en de beperking van hiërarchische graden is ook deze tabel sterk gereduceerd en vereenvoudigd.

Daar waar het mogelijk is worden de bijzondere voorwaarden zoals speciale diplomavereisten vermeld voor aanwerving en/of bevordering (vb. bij informatici en ingenieurs). De eventueel vereiste specialisaties zullen echter per functie worden vastgesteld en zullen blijken uit de functiebeschrijving (bvb. burgerlijke elektrotechnisch ingenieur, burgerlijk werktuigkundig ingenieur, burgerlijk scheepsbouwkundig ingenieur).

Voor algemene graden zoals adjunct van de directeur waaronder een verscheidenheid van functies ressorteert (bvb. bestuurssecretaris, pedagoog, psycholoog, criminoloog, bibliothecaris, ...) zal de diplomavereiste per functie worden vastgesteld in de functiebeschrijving.

Hetzelfde geldt ook voor de deskundigen waaronder bvb. de functies ressorteren van consulent, kinesitherapeut, logopedist, directiesecretaris, ...

Wegens de specifieke situatie van het scheepspersoneel wordt geopteerd om voor hen de bijzondere voorwaarden voor aanwerving en bevordering zoveel als mogelijk te specificeren.

Tevens dient te worden opgemerkt dat in concreto, behalve voor de regionale luchthavens, voor bevordering door verhoging in graad binnen het niveau geen examen als bijzondere voorwaarde meer wordt gesteld.

Hoofdstuk 2. Bijzondere voorwaarden voor het benoemen tot directeur-generaal en directeur in het departement Onderwijs

Art. VIII 87. De bijzondere voorwaarden voor het benoemen tot directeur-generaal en directeur in het departement Onderwijs zijn gebaseerd op het koninklijk besluit van 6 mei 1971 houdende bijzondere voorwaarden tot het benoemen in sommige ambten bij het hoofdbestuur van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap - departement Onderwijs, dat laatst werd gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 4 december 1991.

Voor het bepalen van het totaal van vijf betrekkingen moeten alle in dienst zijnde ambtenaren die ooit in de rangen 15 en 16 zijn gerekruteerd uit het bestuurs- en onderwijzend personeel van de gemeenschapsonderwijsin-

stellingen, van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, van de onderwijsinspectie en PMS-inspectie van de Vlaamse Gemeenschap en van het zelfstandig academisch personeel van de Nederlandstalige universitaire instellingen worden meegeteld.

Dit zijn degenen die in toepassing van het in artikel VIII 87 § 3 geciteerde KB van 6 mei 1971 en het decreet van 19 december 1988 zijn benoemd.

Tevens wordt de ambtenaar die bij het departement Onderwijs bevorderd wordt tot een hogere rang dan die van directeur-generaal meegeteld voor het bepalen van het totaal aantal van 5.

Het maximum van 5 personeelsleden wordt herleid tot twee op 1 januari 1999.

Art. VIII 88.

De Raad van State merkt in zijn advies (opm. 3 en 4.16) een strijdigheid op met enerzijds de BWHI en anderzijds het APKB

- 1° Art. 87 § 2 BWHI moet gerespecteerd worden luidens welk "dit personeel (= van iedere regering) wordt aangeworven door bemiddeling van het Vast Secretariaat voor werving van het rijkspersoneel". Deze bemiddeling van het VWS wordt uitgesloten in o.m. artikel VIII 87 dat over de speciale aanwervingsprocedure voor directeur-generaal of directeur in het departement onderwijs gaat.
- 2° De aanwervingsregeling van artikel VIII 87 is strijdig met art. 11 § 1, 1° en 3° APKB aangezien kan afgeweken worden van de aanwervings-voorwaarden inzake leeftijd en vergelijkend wervingsexamen.

De repliek luidt als volgt :

- 1° zie de redenering bij deel VI, Titel 3 : De aanwerving van personen met een handicap dat naar art. 11 § 3 APKB verwijst
- 2° De bijzondere voorwaarden voor het benoemen tot directeur-generaal en directeur in het departement Onderwijs zijn gebaseerd op het KB 6 mei 1971 houdende bijzondere voorwaarden tot het benoemen in sommige ambten bij het hoofdbestuur van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap - dept. Onderwijs, gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 4 december 1991 ("parachutagebesluit"). Het betreft de overname van een bestaande regeling die ingevolge de communautarisering van het onderwijs federaal niet meer bestaat. Het gaat om een aanwervingsregeling waarbij ingevolge de toepassing van artikel 11 § 3 APKB de bestaande vrijstelling van een vergelijkend aanwervingsexamen behouden kan worden. ⁽⁵⁶⁾

Art. VIII 89. Wanneer een betrekking van directeur-

generaal in het departement Onderwijs vacant wordt verklaard zal naast de oproep tot ambtenaren van het ministerie voor bevordering en overplaatsing tezelfdertijd een oproep gericht worden tot de gegadigden uit het onderwijskorps overeenkomstig de voorwaarden bepaald in dit besluit.⁽⁵⁶⁾

Alle kandidaten worden onderling gerangschikt op één voordrachtstaat (zie artikel V 3, § 4, 3^e lid).⁽⁵⁶⁾

Wegens de materiële onmogelijkheid om aan alle mogelijke kandidaten uit het onderwijskorps van de vacature kennis te geven door een brief zoals bepaald in artikel VIII 41, § 3, zal de oproep tot de ambtenaren van het ministerie én tot de kandidaten uit het onderwijskorps enkel worden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art. VIII 90. geen commentaar.

Art. VIII 91. geen commentaar.

TITEL 6BIS. BIJZONDERE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE LOOPBANEN BIJ DE ENTITEIT STURING EN CONTROLE INFORMATICA⁽³¹⁾

Hoofdstuk 1. Bevoegdheidsregeling⁽⁵⁸⁾

[*Artikel VIII 91bis* - opgeheven]⁽⁵⁸⁾

[*Art. VIII 91ter* - opgeheven]⁽⁵⁸⁾

[*Art. VIII 91quater* - opgeheven]⁽⁵⁸⁾

Art. VIII 91quinquies. Ten aanzien van de personeelsleden die op de entiteit Sturing en Controle Informatica zijn tewerkgesteld, oefent de ICT-manager⁽⁵⁸⁾ de bevoegdheden uit die krachtens het Vlaams personeelsstatuut aan de secretaris-generaal, de leidend ambtenaar en het afdelingshoofd werden toegewezen. Zo onder meer, zal de ICT-manager⁽⁵⁸⁾ vaststellen aan welke specifieke functievereisten de ambtenaren moeten voldoen en speelt hij een belangrijke rol bij de selectie van de personeelsleden.

Voor de toepassing van het Vlaams personeelsstatuut op de personeelsleden van de entiteit Sturing en Controle Informatica worden de bevoegdheden van de departementale directieraad en van het college van afdelingshoofden gezamenlijk uitgeoefend door de ICT-manager⁽⁵⁸⁾, en de drie beheerders (de contractbeheerder, de strategiebeheerder, en de coördinator IT-relatiebeheer).

De bevoegde directieraad voor de toepassing van dit statuut t.a.v. de ICT-manager⁽⁵⁸⁾, de contractbeheerder, de strategiebeheerder en de coördinator IT-relatiebeheer is het college van secretarissen-generaal.

Naast de functies van contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder en beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾, die bij wege van mandaat worden begeven, zullen de overige functies worden opgevuld via wijziging van dienstaanwijzing, bevordering, overplaatsing⁽⁵⁶⁾ of werving.

In afwijking van artikel V 3, kiest de ICT-manager⁽⁵⁸⁾ de wijze van opvulling van deze betrekkingen (art. VIII 91quinquies § 1, eerste lid). In het advies van 7 april 1998 (nr. L.27.450/3) merkt de Raad van State op dat deze bepaling overbodig is, omdat artikel VIII 91quinquies, § 2 reeds vaststelt dat de ICT-manager (voorheen IT-manager)⁽⁵⁸⁾ voor het personeel van de entiteit Sturing en Controle Informatica de bevoegdheden uitoefent die het statuut toekent aan de secretaris-generaal (zoals de wijze van opvulling van de betrekkingen bedoeld in art. V 3). Echter, voor vacante betrekkingen in beginnegraden komt deze bevoegdheid in principe toe aan het college van secretarissen-generaal en dus bevat art. VIII 91quinquies § 1, eerste lid ook in die zin een afwijking op art. V 3.

De functies van informaticus/ingenieur zijn toegankelijk voor alle ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap of diensten van de Vlaamse regering (naargelang het geval - zie toepassing van artikel I 3) die benoemd zijn in de graad van informaticus, ingenieur.

Met het oog op een maximale interne rekrutering kunnen deze functies ook de facto toegankelijk gesteld worden voor informaticus-directeur of ingenieur-directeur. De functies van adjunct van de directeur, hoofddeskundige, deskundige, hoofdmedewerker, en medewerker zijn toegankelijk voor de ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap of diensten van de Vlaamse regering (naargelang het geval - zie de toepassing van artikel I 3) benoemd in de graad van respectievelijk adjunct van de directeur, hoofddeskundige, deskundige, hoofdmedewerker, en medewerker.⁽³¹⁾

Hoofdstuk 2. De contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder⁽³¹⁾ en beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾

Art. VIII 91sexies. De graden van contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder en beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾ worden uitsluitend bij wege van mandaat begeven.

De eerste drie vernoemde functies en de functie van beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾ situeren zich in de rang A2A. Voor de vaststelling van de procedure en voorwaarden voor de toegang tot deze functies werd er naar gestreefd zoveel als mogelijk de parallel met de functie van afdelingshoofd te trekken. De functie van financieel-administratief beheerder situeert zich in de rang A2.

Zoals voor de andere mandaatfuncties (afdelingshoofd) is er geen vacantverklaring (bedoeld in artikel VIII 41) van de te begeven betrekkingen.

De te begeven betrekkingen worden wél door de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen meegedeeld aan alle in aanmerking komende kandidaten, evenals de voorwaarden van aanwijzing in de functies van contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder en beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾ en de wijze waarop de kandidaten hun interesse kunnen kenbaar maken. Zoals uit artikel VIII 91novies, § 2 volgt, zullen de gegadigden bij de kandidaatstelling ook een nota moeten indienen met hun beleidsvisie op de invulling van de te begeven functie.⁽³¹⁾

Art. VIII 91septies. Voor aanwijzing tot contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder en beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾, komen de ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap benoemd in een graad van de rang A1 of van de rang A2 in aanmerking. Bovendien kunnen alleen de gegadigden, die over de vereiste persoonlijke en technische competenties beschikken, in één van bovenvermelde functies bij wege van mandaat worden aangesteld. De ICT-manager⁽⁵⁸⁾ stelt voor elke functie vast over welke competenties de gegadigde moet beschikken.⁽³¹⁾

Art. VIII 91octies. § 1. Een commissie bestaande uit experten beoordeelt of de kandidaten over de vereiste competenties beschikken. De experten worden aangeduid door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken. De commissie bestaat uit zowel experten die bevoegd zijn de persoonlijke competenties te beoordelen als experten die bevoegd zijn de technische competenties te beoordelen.

De Raad van State is in het advies van 7 april 1998 (met nr. L.27.450/3) van oordeel dat de delegatie aan de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken te ruim is en dat op zijn minst de nadere regelen in verband met de samenstelling van die commissie moeten worden opgenomen in het besluit, inzonderheid wat de kwalificaties van de leden betreft.

De Vlaamse regering is evenwel van oordeel dat het evident is dat de leden van de commissie die de competenties van de

kandidaten moeten beoordelen, ook de kwalificaties moeten hebben om die competenties te beoordelen en acht het daarom niet nodig om dit in de tekst van het besluit uitdrukkelijk te verwoorden.

§ 2. De commissie beoordeelt of de gegadigden beantwoorden aan de vereiste competenties. De commissie baseert zich hierbij op :

- de binnen de administratie beschikbare informatie over de loopbaan en de door de gegadigde aangereikte informatie over de competenties;
- de resultaten van de gedragsgerichte test (intern, extern of in een gemengde formule);
- en de beleidsvisie op de invulling van de te begeven functie die de gegadigden bij hun kandidaatstelling moeten indienen.

De bespreking in de commissie resulteert in een pool van geschikte kandidaten gegroepeerd per te begeven betrekking. Er wordt geen rangschikking van de kandidaten opgesteld.

§ 3. De bevoegdheid tot aanwijzing van de contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder en beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾ komt toe aan de ICT-manager⁽⁵⁸⁾. Deze is bij de keuze wel beperkt tot de door de commissie geschikt bevonden gegadigden.

Bovendien kan de ICT-manager⁽⁵⁸⁾ slechts een ambtenaar aanwijzen na overleg met de secretaris-generaal van het departement of het instellingshoofd van de Vlaamse wetenschappelijk instelling⁽⁵⁶⁾ waar betrokkene was tewerkgesteld.

§ 4. De aanwijzing tot contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder of beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾ houdt conform § 4 eveneens de dienstaanwijzing van de betrokken ambtenaar in.

§ 5. De ambtenaren die tot contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder of beheerder interne IT-dienstverlening⁽⁴²⁾ worden aangewezen, behouden tijdens hun mandaat de functionele loopbaan in de graad waarin zij zijn benoemd. De ambtenaren van de rang A1 behouden dus de functionele loopbaan van de graad van rang A1 waarin zij zijn benoemd en de ambtenaren van de rang A2 behouden in voorkomend geval de functionele loopbaan van de graad van rang A2 waarin zij benoemd. Voor de berekening van de schaalanciënniteit overeenkomstig artikel VIII 77, § 2 worden de werkelijke diensten die deze ambtenaren vanaf hun aanwijzing hebben gepresteerd, mede in aanmerking genomen.⁽³¹⁾

Art. VIII 91novies. § 1. Het mandaat duurt in principe zes jaar doch is verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijs-

gend.

De Raad van State is in het advies van 7 april 1998 (met nr. L.27.450/3) van oordeel dat een stilzwijgende verlenging van het mandaat indruist tegen artikel 22 van het APKB en tegen het gelijkheidsbeginsel omdat door de stilzwijgende verlenging wordt afgeweken van de bepaalde duur van zes jaar die in het APKB werd vastgesteld opdat na die termijn een nieuwe beoordeling zou plaatsvinden van de aanspraken van alle gegadigden voor die mandaten.

De Vlaamse regering heeft geen gevolg gegeven aan deze opmerking van de Raad van State, en wel om volgende redenen: In artikel 22 van het APKB wordt niet vermeld of de mandaten verlengd kunnen worden of niet. In de toelichting bij dit artikel kan men lezen dat de federale regering niet tegemoet is gekomen aan de opmerking van de Raad van State bij het APKB om te bepalen of mandaten moeten worden verlengd of niet omdat de federale regering oordeelde dat een dergelijke bepaling een miskennis zou betekenen van de autonomie die aan elke Gemeenschaps- en Gewestregering is toegekend inzake de vaststelling van het statuut van haar personeel en organisatie van haar diensten. Bovendien impliceert een verlenging - of dit nu uitdrukkelijk of stilzwijgend gebeurt - toch dat het mandaat opnieuw wordt toegekend aan dezelfde mandaathouder zonder dat de ganse procedure van toewijzing wordt gevolgd.

Een zelfde bepaling werd in het Vlaams personeelsstatuut opgenomen ten aanzien van het mandaat van afdelingshoofd (artikel VIII 76octies, eerste lid). Het advies van de Raad van State (nr. L 25.581/8 van 10 december 1996) met betrekking tot deze bepaling is evenwel dubbelzinnig en stelt - naast de voormelde opmerking dat een stilzwijgende verlenging indruist tegen de aanspraken van andere geïnteresseerden - dat een stilzwijgende verlenging enkel mogelijk is indien dit uitdrukkelijk in de tekst van het besluit wordt opgenomen. Tenslotte, moet, indien de stilzwijgende verlenging van de mandaten bij de entiteit Sturing en Controle Informatica zou worden geschrapd, dit ook gebeuren voor het mandaat van afdelingshoofd.

§ 2. Er wordt ambtshalve een einde aan het mandaat gesteld bij een functioneringsevaluatie "onvoldoende" of wanneer de betrokken ambtenaar een andere dienstaanwijzing bekomt ingevolge, bijvoorbeeld bevordering, mutatie.

De ICT-manager⁽⁵⁸⁾ kan ook een einde stellen aan het mandaat hetzij om functionele redenen hetzij op vraag van de betrokken ambtenaar.

Bij beëindiging van het mandaat rust op de bevoegde overheid de plicht om een gepaste nieuwe dienstaanwijzing te zoeken.⁽³¹⁾

TITEL 6TER. BIJZONDERE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE ENTITEIT INTERNE AUDIT⁶¹)

Deze titel regelt :

1. de bevoegdheden van het hoofd van de entiteit Interne Audit (cfr. regeling ICT-manager)
 - vaststelling van de wijze waarop de vacante betrekkingen bij de entiteit Interne Audit worden opgevuld;
 - uitoefening t.a.v. het personeel van de entiteit Interne Audit van de bevoegdheden van secretaris-generaal, leidend ambtenaar en afdelingshoofd;
 - de bevoegdheden van departementale directieraad en van college van afdelingshoofden worden t.a.v. het personeel van de entiteit Interne Audit uitgeoefend door het hoofd van voormelde entiteit, tezamen met de manager auditors, en bij ontstentenis van deze laatsten samen met de voorzitter van het college van secretarissen-generaal.
Voor de manager auditors worden deze bevoegdheden uitgeoefend door de Vlaamse regering die tevens als bevoegde directieraad optreedt voor het hoofd van de entiteit Interne Audit.

2. de functies van junior en senior auditor
 - a) Junior auditor
 - de functie van junior auditor is een tijdelijke aanstelling (geen benoeming), toegankelijk voor ambtenaren van rang A1 en A2 van de diensten van de Vlaamse regering en van de Vlaamse openbare instellingen.
Wat de Vlaamse wetenschappelijke instellingen betreft is deze functie beperkt tot het niet-wetenschappelijk personeel. De functie kan ook worden opengesteld voor ambtenaren van rang A1 die extern worden aangeworven;
 - voltijdse, tijdelijke aanstelling;
 - behoud van de functionele loopbaan in de graad waarin de betrokken ambtenaar is benoemd. De werkelijke diensten als junior auditor tellen mee voor de vaststelling van de schaalanciënniteit.
 - aanstellingsprocedure
 - algemene oproep;
 - een commissie voorgezeten door het hoofd van de entiteit Interne Audit beoordeelt of de kandidaten over de vereiste competenties beschikken (deze commissie wordt samengesteld door het college van secretarissen-generaal op advies van het auditcomité). De vereiste competenties worden vastgesteld door het hoofd van de entiteit Interne Audit;
 - rangschikking van de kandidaten volgens hun geschiktheid;
 - aanstelling door het hoofd van de entiteit In-

- terne Audit in orde van de rangschikking;
- opmerking : voor personen die extern worden aangeworven als ambtenaar, wordt de beoordelingsprocedure zoals hoger beschreven, geïntegreerd in het vergelijkend wervingsexamen.

b) senior-auditor

- kunnen worden aangesteld tot senior auditor :
 - junior-auditors na ten vroegste 3 jaar op basis van een functioneringsevaluatie waaruit blijkt dat een grote deskundigheid op het gebied van interne audit werd verworven;
 - voor de eerste aanstellingen staat de functie van senior auditor ook open voor ambtenaren van rang A1 of A2 die minimum 3 jaar relevante ervaring kunnen aantonen en die over de vereiste competenties beschikken;
 - personen die extern worden aangeworven, en die geslaagd zijn voor een vergelijkend wervingsexamen, waarvan de hoger beschreven beoordelingsprocedure deel uitmaakt.
- voltijdse, tijdelijke aanstelling
- behoud van de functionele loopbaan in de graad waarin de betrokken ambtenaar is benoemd. De werkelijke diensten als senior auditor tellen mee voor de vaststelling van de schaalanciënniteit.

In totaal mag de aanstelling in de functies van junior en senior auditor samen niet langer dan 12 jaar duren.

De tijdelijke aanstelling als junior of senior wordt ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie "onvoldoende", bij een beslissing tot loopbaanvertraging, op de dag van aanwijzing of bevordering tot een hogere rang, en na het bereiken van de bovenvermelde termijn van 12 jaar.

Het hoofd van de entiteit Interne Audit kan een einde stellen aan de aanstelling, hetzij om functionele redenen, hetzij bij langdurige afwezigheid, hetzij op verzoek van de functiehouders zelf.⁽⁶¹⁾

**TITEL 7. BIJZONDERE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE
REGELING VAN DE RECHTSPOSITIE VAN HET
SCHEEPSPERSONEEL**

De bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het scheepspersoneel zijn gedeeltelijk een overname van de nationale reglementering voor het personeel van het zeewezen en zijn voornamelijk gebaseerd op het koninklijk besluit van 27 februari 1984 betreffende de aanwerving en de bevordering van sommige personeelsleden van het Bestuur van het Zeewezen en van de Binnenvaart, gewijzigd bij koninklijk besluit van 22 april 1986, met dien verstande dat de loopbaan van het scheepspersoneel wordt ingepast in het huidige statuut, dat het aantal graden is beperkt en dat aan deze graden een functionele loopbaan wordt gekoppeld.

| [Art. VIII 92 - opgeheven] ⁽⁷⁰⁾

| [Art. VIII 93 - opgeheven] ⁽⁷⁰⁾

Art. VIII 94. ⁽⁷⁰⁾

In afwijking van artikel VII 7 wordt voor ⁽⁷⁰⁾ de schipper en de motorist afgeweken van de normale stageduur van 4 maanden. Voor deze ambtenaren wordt de stageduur op 6 maanden gebracht.

Analoog met de andere graden van het lager scheepspersoneel, wordt voor de sloopstechnicus en de hoofdsloopstechnicus⁽³²⁾ een langere stageperiode bepaald. Terwijl deze voor de andere graden van niveau C zes maanden duurt, wordt deze voor de sloopstechnicus en de hoofdsloopstechnicus⁽³²⁾ bepaald op 9 maanden. De reden voor deze langere stageperiode voor het scheepspersoneel ligt onder meer in het grondig kunnen testen van de zeehardheid van de stagiair.⁽²⁵⁾

Vanaf 1 januari 2001 worden de kandidaten voor het scheepspersoneel pas door de secretaris-generaal van het desbetreffende departement (in casu het departement LIN), of zijn gemachtigde, tot de stage toegelaten conform de bepalingen van artikel VII 2, 1° VPS, d.w.z. nadat zij ingevolge hun slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen toelaatbaar verklaard werden. Tot 31 december 2000 worden zij nog door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken tot de stage toegelaten.⁽⁶²⁾

Art. VIII 95. De schipper, de sloopstechnicus⁽³²⁾, de hoofdsloopstechnicus⁽³²⁾ en de maritiem verkeersleider en de loods belast met de functie van cheffloods in stage dienen met goed gevolg een opleidingsperiode te hebben beëindigd, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Perso-

neelsontwikkeling⁽¹⁴⁾ in overleg met de leidend ambtenaar van de administratie Waterwegen en Zeewezen⁽¹⁴⁾ van het departement Leefmilieu en Infrastructuur.

Artikel VII 10 dat handelt over de verplichte en vrije vormingsactiviteiten die maximum één vierde van de stage-duur in beslag nemen is op deze personeelsleden niet van toepassing. Evenmin zijn de artikelen VII 14 en VII 15 van toepassing die handelen over de minimale opleiding dat het verplichte vormingsgedeelte omvat.

Om in vast verband te kunnen worden benoemd moet de stagiair tevens geslaagd zijn voor een bekwaamheidsproef waaraan hij tijdens de stage tweemaal mag deelnemen. De stagiair die niet slaagt wordt zonder mogelijkheid van beroep ontslagen op de datum van ondertekening van het proces-verbaal van de tweede bekwaamheidsproef.

Art. VIII 96. De loods met algemene functie en de loods belast met de functie van stuurman⁽⁷⁾ van de loodsboot in stage zijn aan dezelfde voorwaarden onderworpen als bepaald in artikel VIII 95. Bovendien moeten zij met succes een reeks proefreizen hebben afgelegd waaraan zij tweemaal mogen deelnemen.

Indien zij niet slagen voor de bekwaamheidsproeven en de proefreizen, waartoe zij tweemaal de kans hebben, dan worden zij zonder mogelijkheid van beroep ontslagen.

De functie van chefloods of van stuurman kan ook door functiewijziging vanuit de andere functies begeven worden, en ook door aanwerving. Het is de bedoeling om slechts tot aanwerving over te gaan indien de vacatures van stuurman niet door functiewijziging kunnen ingevuld worden (cf. protocol Sectorcomité XVIII nr. 18.46 dd. 22.12.94).

In art. XIII 106terdecies, § 7 wordt evenwel verwezen naar de voorlopige regeling waarbij de formatie van 6 stuurmannen slechts met 4 vaste stuurmannen opgevuld wordt, en waarbij 2 loodsen, dd. stuurmannen, door het korps van de Scheldemondenloodsen (ploeg die op vrijdag aan de beurt komt) geleverd worden. Deze regeling zal na 6 maanden geëvalueerd worden. De regeling heeft tot doel Scheldemondenloodsen met de algemene functie de mogelijkheid te geven af en toe een beurt als stuurman te varen, bijvoorbeeld indien zij door omstandigheden niet helemaal geschikt zijn om operationele loodsprestaties te verrichten.⁽⁷⁾

TITEL 8. BIJZONDERE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE
REGELING VAN DE RECHTSPOSITIE VAN DE AMBTENAREN
VAN DE AFDELING PERSONENVERVOER EN LUCHTHAVENS
VAN DE ADMINISTRATIE WEGEN EN VERKEER VAN HET
DEPARTEMENT LEEFMILIEU EN INFRASTRUCTUUR⁽¹⁴⁾

Art. VIII 97 - VIII 99ter.⁽⁵⁶⁾

Met deze artikelen wil men een oplossing bieden voor de personeelsproblematiek bij de regionale luchthavens waar enerzijds, op grond van federale en supranationale wetgeving, aan de ambtenaren belast met luchthaveninspectie en met luchthavenbeveiliging, specifieke eisen gesteld worden en waar anderzijds de ambtenaren die momenteel die functie al jaren naar behoren uitoefenen, de mogelijkheid moeten krijgen om te bevorderen tot hoofdtechnicus.

Art. VIII 97. Terwijl voorheen de vereiste van geslaagd te zijn voor de cursus "luchthaven" werd gesteld voor de *benoeming* van de technicus belast met de luchthaveninspectie en niet bij de *aanwerving*, wordt voortaan het in bezit zijn van een getuigschrift inzake luchthaveninspectie op het moment van de *aanwerving* vereist. Dit is ook

zo - en blijft ook zo - voor de aanwerving in de graad van technicus belast met luchthavenpolitie zij het dat voor aanwerving in deze functie de vereiste wordt gesteld dat de kandidaat geslaagd is voor een examen afgelegd in een politieschool.

De vereiste in het bezit te zijn van een getuigschrift inzake luchthaveninspectie geldt ook voor de hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie; dus alleen de technicus in het bezit van het getuigschrift inzake luchthaveninspectie kan bevorderen tot hoofdtechnicus belast met luchthaveninspectie in de regionale luchthavens.

Dit is ook zo - en blijft ook zo - voor de bevordering tot de graad van hoofdtechnicus belast met luchthavenbeveiliging, zij het dat voor deze bevordering wordt vereist dat de kandidaat geslaagd is voor een examen, afgelegd in een politieschool.

Bij gebrek aan een alternatief als toegangsvoorwaarde blijft het slagen voor een examen afgelegd in een politieschool behouden, maar bij de aanwerving dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de persoonlijkheidskenmerken van de kandidaten, opdat de meest geschikte kandidaten voor de functie zouden worden aangeworven.⁽⁵⁶⁾

Art. VIII 98. Om het getuigschrift inzake luchthaveninspectie te behalen moet de betrokkene geslaagd zijn voor het examen inzake luchthaveninspectie. De Vlaamse minister bevoegd voor het vervoer organiseert dit examen en stelt het programma ervan vast. Het is immers de functioneel bevoegde minister die op de hoogte is van de vereisten - door federale en supranationale regelgeving opgelegd - inzake kennis, competenties die noodzakelijk zijn om de taken inzake luchthaveninspectie goed te kunnen uitvoeren.⁽⁵⁶⁾

Art. VIII 99. De duur van de stage van technicus belast met de luchthaveninspectie zoals vastgesteld in het vroegere artikel VIII 97, bedroeg, in afwijking van artikel VII 7 , 9 maanden. De duur wordt nu naar 6 maanden gebracht, en is hierdoor gelijk aan de duur van de stage voor de technicus belast met de luchthavenbeveiliging en voor alle andere stagiairs met de graad van technicus op grond van artikel VII 7. Vermits het dus geen afwijking van de algemene regeling betreft, wordt de duur van de stage ook niet meer in het nieuwe artikel VIII 99 opgenomen.

Aan de duur van de stage voor technisch assistent belast met luchthaveninspectie wordt niets gewijzigd; deze blijft 6 maanden (in afwijking van artikel VII 7 op grond waarvan de stage voor de technisch assistent 4 maanden duurt).⁽⁵⁶⁾

Art. VIII 99bis. Voor bevordering tot hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie of met de luchthavenbeveiliging komen alle ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap die benoemd zijn in de graad van technicus in aanmerking. Een vereiste is wel dat zij, naargelang de functie, hetzij het getuigschrift inzake de luchthaveninspectie hebben behaald, hetzij geslaagd zijn voor het examen afgelegd in een politieschool. Als bijkomende voorwaarde wordt gesteld dat zij twee jaar ervaring moeten hebben op een luchthaven, omdat de hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie of met de luchthavenbeveiliging, op bepaalde momenten helemaal alleen de operationele leiding heeft.⁽⁵⁶⁾

Art. VIII 99ter. Deze maatregel m.b.t. de benoeming van de adjunct van directeur belast met de luchthaveninspectie is een overname van de vroegere regeling.⁽⁵⁶⁾

TITEL 9. FUNCTIEWIJZIGING

Art. VIII 100. Indien een ambtenaar titularis van één van de twee hoogste rangen⁽⁵⁶⁾ om functionele, gezondheids- of andere redenen die beoordeeld worden door de Vlaamse regering zijn huidige taakvervulling niet meer naar behoren kan volbrengen, kan hij door de regering binnen het ministerie belast worden met een andere functie. Beide partijen (regering en ambtenaar) dienen akkoord te zijn.

Het gaat om een gelijkwaardige betrekking, wat overeenkomstig art. VIII 6 wil zeggen een betrekking van een graad met dezelfde hiërarchische rang. Indien de ambtenaar van rang A4 of A3⁽⁵⁶⁾ in de andere betrekking geen departement, administratie of afdeling leidt, kan hij uiteraard geen aanspraak maken op de managementstoelage tussen 0-20%. Het kan ook gaan om een bijzondere opdracht (niet te verwarren met verlof voor opdracht). In beide gevallen maakt de betrokken ambtenaar zijn oorspronkelijke betrekking vrij. In het laatste geval gaat het om een supplementaire uitgave boven formatie (nl. betaling van de opdracht en opvullen van de vacature).

Het behoud van de organieke salarisschaal betekent dus niet bvb. het behoud aan toelagen gebonden aan de uitoefening van een bepaalde functie.⁽⁵⁶⁾

In het geval een ambtenaar van de rang A3 of A4 via een functiewijziging op grond van artikel VIII 100 in een leidinggevende functie wordt aangesteld, zal deze ambtenaar worden geëvalueerd door de evaluatoren aangeduid overeenkomstig de bepalingen van toepassing op die functie.

- Bijvoorbeeld, - de ambtenaar van rang A4 die de functie van leidend ambtenaar bekomt, zal worden geëvalueerd overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op de leidend ambtenaar;
- de ambtenaar van rang A3 die de functie van afdelingshoofd bekomt, zal worden geëvalueerd overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het afdelingshoofd.

Gezien het tot de prerogatieven van de leidend ambtenaar behoort om het afdelingshoofd aan te stellen dient de leidend ambtenaar zijn akkoord te geven indien een afdelingshoofd via een functiewijziging aan zijn/haar administratie wordt toegewezen.

Voor de ambtenaar van rang A4 of van rang A3 die via een functiewijziging in een niet-leidinggevende functie wordt aangesteld, met ander woorden met een bijzondere opdracht wordt belast, worden de evaluatoren aangeduid in de toekenning van de functiewijziging. Uiteraard is de instemming van de betrokken ambtenaar voor de aanduiding van zijn evaluatoren niet vereist.

(...) ⁽⁵⁶⁾

De Raad van State merkte in het advies van 10 december 1996 over het ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het VPS van 24.11.1993 wat betreft de aanwijzing van afdelingshoofden en de evaluatie na functiewijziging, op dat het artikel VIII 100, tweede lid voorbijgaat aan de eventualiteit dat een secretaris-generaal bij wege van functiewijziging kan aangesteld worden tot secretaris-generaal in een ander departement. Dit laatste geval betreft evenwel een andere dienstaanwijzing binnen dezelfde functie (via de interne arbeidsmarkt⁽⁵⁶⁾) en is geen functiewijziging.⁽¹⁸⁾

TITEL 9bis. DE VRIJWILLIGE TERUGZETTING IN GRAAD ⁽²¹⁾

Deze titel bevat een algemene mogelijkheid tot vrijwillige terugzetting in graad. Om die reden wordt de regeling inzake de vrijwillige terugzetting in graad opgenomen in een aparte titel van deel VIII. "De administratieve loopbaan" en werd de derde paragraaf van artikel VIII 45 opgeheven.⁽²¹⁾

Om de terugzetting in graad op aanvraag van de ambtenaar te onderscheiden van de terugzetting in graad als tuchtschikking die in deel IX is vastgesteld, wordt in deel VIII gesproken van de "vrijwillige terugzetting in graad".

Art. VIII 100bis. Op zijn vraag en om het even wanneer kan de ambtenaar vragen om functionele of persoonlijke redenen te worden teruggezet in graad.

De terugzetting gebeurt in de graad van onmiddellijke lagere rang. Hierbij is het aangewezen niet af te wijken van de statutaire regels die de wijze van het begeven van de betrekkingen betreft.

Inzonderheid kan niet worden afgeweken van de diplomaver-eisten die voor specifieke functies krachtens het VPS (onder meer in het organiek reglement) vereist zijn.

Er wordt niet ingegaan op de bemerking van de Raad van State (advies van 20 mei 1997 met kenmerk L.26.308/8) om in het statuut op te nemen dat niet kan worden afgeweken van de diplomaver-eiste voor elk niveau, op algemene wijze geformuleerd in artikel 24, eerste lid van het APKB. Immers, de vereiste dat niemand een betrekking van een bepaald niveau kan bekleden zonder vooraf in het bezit te zijn van het voor dat niveau vereiste diploma (art. 24, eerste lid, APKB), is niet absoluut en geldt bijvoorbeeld in principe niet voor de ambtenaren die via een bevoor-de-ringsexamen in een betrekking van een hoger niveau worden bevorderd (tenzij voor specifieke functies). De ambtenaar die een betrekking bekleedt in een bepaald niveau door het slagen voor een loopbaanexamen voor bevordering naar een ander niveau, zonder dat hij of zij het voor dat niveau vereiste diploma bezit, zal bij een vrijwillige terugzetting in graad worden benoemd in de onmiddellijk lagere graad van dat niveau of van het lager niveau, ook al bezit hij of zij niet het diploma dat voor dat niveau op algemene wijze vereist is.

Bijvoorbeeld,

- de *directeur* (rang A2) zal worden teruggezet in de graad van adjunct van de directeur, ook al bezit hij geen diploma van universitair onderwijs en hoger onder-wijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair on-derwijs;
- de *adjunct van de directeur* (rang A1) kan worden terug-gezet in de graad van hoofddeskundige, hoofdprogram-meur, maritiem verkeersleider (rang B2) in zover hij ook houder is van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B (enkel voor wat betreft de speci-fieke functies in zover vereist) ⁽⁵⁵⁾ en voldoet aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statu-taire regels voor de toegang tot die graad zijn vastge-steld;
- de *adjunct van de directeur* kan ook worden teruggezet in de graad van hoofdmedewerker (rang C2) of van hoofd-technicus (rang C2);
- het is aangewezen dat de *hoofddeskundige* (rang B2) wordt teruggezet in de graad van deskundige (rang B1); een terugzetting van de hoofddeskundige in de graad van programmeur (rang B1) of van medewerker, technicus of radarwaarnemer (rang C1) kan theoretisch maar is minder

aangewezen omdat de programmeur, de medewerker, de technicus en de radarwaarnemer op basis van het organiek reglement ook géén toegang hebben tot de graad van hoofddeskundige;

- anderzijds zijn de graden van bijvoorbeeld *ingenieur, arts en loods* graden die krachtens het organiek reglement alleen bij wege van aanwerving worden begeven; nochtans moet de vrijwillige terugzetting in graad ook voor de titularissen van één van deze graden mogelijk zijn; daarom zullen deze ambtenaren kunnen worden teruggezet in een graad van de rang B2 in zover zij ook houders zijn van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B (enkel voor wat betreft de specifieke functies in zover vereist) ⁽⁵⁵⁾ en voldoen aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld, of in een graad van de rang C2 (in zoverre zij beantwoorden aan eventuele bijzondere voorwaarden gesteld voor de toegang tot die graad).

De ambtenaar die teruggezet wordt in graad ontvangt een salaris dat berekend wordt op basis van de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan verbonden aan de graad waarin hij werd teruggezet ⁽⁷⁰⁾. In dit laatste geval gebeurt de inschaling in de hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan. ⁽⁶⁹⁾

De vrijwillige terugzetting in graad gebeurt in principe in een vacante betrekking, maar kan bij ontstentenis van vacature ook in overtal in de graad gebeuren. Luidens artikel 21, tweede lid van het APKB kan het statuut uitzonderingen bepalen op de regel dat de loopbaan afhankelijk is van een vacature. Daarom - en op advies van de Raad van State (van 20 mei 1997 met kenmerk L.26.308/8) - werd deze bepaling in het VPS opgenomen. ⁽²¹⁾

Art. VIII 100ter. Het is evident dat de vrijwillige terugzetting in graad wordt toegekend door de benoemende overheid op advies van de bevoegde directieraad.

Met benoemende overheid wordt bedoeld de overheid die bevoegd is te benoemen in de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet. Dit laatste werd in het VPS uitdrukkelijk opgenomen op advies van de Raad van State (van 20 mei 1997 met kenmerk L.26.308/8). ⁽²¹⁾

TITEL 10. NAAMLIJST

Art. VIII 101. De naamlijst wordt in hoofdzaak gebruikt als vergelijkingsinstrument tussen de ambtenaren die kandidaat zijn voor een bevordering ⁽⁵⁶⁾. Evenwel speelt op dit ogenblik de anciënniteit in de loopbaan nog slechts een rol voor de vaststelling of iemand aan de voorwaarden voldoet voor kandidaatstelling en niet meer als formeel vergelijkingscriterium tussen kandidaten; de anciënniteit kan wel een inlichting geven.

Daarom worden alle soorten administratieve anciënniteiten opgenomen : graad-, dienst-, niveau- en ook schaalanciënniteit.

Ook de werkelijke salarisschaal wordt vermeld. Deze kan een aanduiding geven over de uitoefening van bvb. een functie van opdrachthouder.

Nuttige informatie voor het personeelsbeleid wordt ook verstrekt door de vermelding voor de ambtenaren van niveau A en B van de universitaire en hogeschool-diploma's of gelijkgestelde diploma's.

De publicatie van de lijst gebeurt uiterlijk op 1 september nadat de beslissingen tot loopbaansnelheid per 1 juli gekend zijn in de vorm waarbinnen de personeelsbewegingen zich afspelen; de lijst is dus nuttig als vergelijkingsinstrument tussen kandidaten : één lijst voor ambtenaren van niveau A van het ministerie en van rang A1 van de wetenschappelijke instellingen en één departementale lijst.

TITEL 11. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. De functioneringsevaluatie

[Art. VIII 102 - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾

Hoofdstuk 2. Anciënniteit en rangschikking

Art. VIII 103. Door dit artikel wordt ondermeer het behoud van de anciënniteit gewaarborgd die verworven werd :

- krachtens specifieke bepalingen die de overheveling van ambtenaren regelen van het federale niveau of van openbare instellingen naar het ministerie;
- krachtens het KB van 1 juni 1964 houdende tijdelijke bepalingen voor de toepassing van de regelen betreffende de anciënniteit en de rangschikking van de

rijksambtenaren dat een bijslag wegens dienstanciënniteit aan de oorlogsdeelnemers toekent enz.

Art. VIII 103bis. Het artikel 61 van het decreet van 4 mei 1994 betreffende de naamloze vennootschap Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen vermeldt niet duidelijk dat de personeelsleden die op grond van deze bepaling bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werden benoemd, de graadanciënniteit behouden. Omwille van de rechtszekerheid en in afwachting van een decretale rechtzetting wordt in dit artikel uitdrukkelijk vastgesteld dat de geldelijke en administratieve anciënniteit verworven bij de naamloze vennootschap Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen behouden blijven.⁽¹⁸⁾

Hoofdstuk 3. De hiërarchische loopbaan van de ambtenaar

Art. VIII 104. § 1. De bedoeling is de ooit behaalde vrijstellingen voor een examengedeelte van een overgangsexamen naar een hoger niveau, met uitzondering van niveau 1, opnieuw te activeren.

§ 2. De ambtenaar behoudt op zijn vraag de vrijstellingen die hij op 17 juli 2000 bezit op het algemeen gedeelte van een vergelijkend examen voor overgang naar niveau A, alsook de vrijstellingen op de vakken administratief recht, grondwettelijk recht, economie, internationale instellingen en Europese organisaties, voor het eerstvolgende vergelijkend examen "oude stijl" dat nog éénmaal zal worden georganiseerd vóór 1 september 2001.

Met het overgangsexamen naar niveau A "nieuwe stijl" zal worden gestart vanaf 1 september 2001.⁽⁶⁰⁾

Art. VIII 105. De geslaagden voor een examen of beroepsgeschiktheidsproef die vóór de inschalingdatum van 1 januari 1994 georganiseerd werden of erna nog in uitvoering zijn, naar een graad die naderhand ingedeeld wordt in niveau B (bvb. directiesecretaris, revisor-boekhouding), kunnen binnen de perken van de vacatures benoemd worden in een vacature van niveau B; dit indien voor deze wijze van opvulling (= bevordering geslaagden examens) gekozen wordt en indien de functiebeschrijving van de vacature (in casu bvb. directiesecretaris binnen de graad van deskundige) overeenstemt met de door het examen getoetste kwalificatie.

In het algemeen kan hier vermeld worden dat waar het een loutere omschakeling van benaming betreft in hetzelfde niveau of rang de geslaagden voor een examen met een oude

graadbenaming geacht worden geslaagd te zijn voor de nieuwe graad met dezelfde kwalificatie.
Zo zal de overheid voor aanwerving van een adjunct-directeur waarvan de functiebeschrijving overeenstemt met een "vertaler-revisor" kunnen putten uit de reserve van geslaagden voor het examen van vertaler-revisor (zie convergentietabel als bijlage 9).

Art. VIII 106. Voor twee graden van rang 22 met name opvoeder 2e klasse en programmeur 2e klasse en een graad van rang 20, met name pedagogisch assistent, wordt via een bijzonder vergelijkend overgangsexamen de overgang naar niveau B mogelijk gemaakt (resp. deskundige en programmeur) in afwijking van de organieke regeling die slechts een overgang van niveau C naar niveau B voorziet voor de houders van het vereiste hogeschool-diploma (zie bijlage 7/9).

In de rang 22 werd (kon) overeenkomstig het organieke reglement rechtstreeks aangeworven (worden) in de graden van opvoeder 1e klasse en programmeur 2e klasse voor de houders van een HOKT-diploma.

De opvoeder 2e klasse kon via graadverandering opvoeder 1e klasse worden mits eveneens houder te zijn van een HOKT-diploma of bij overgang van een diploma na 3 jaar lessencyclus.

De pedagogisch assistent kon bevorderen tot opvoeder tweede klasse na geslaagd te zijn voor een driejarige lessencyclus.

Allen zitten dus in dezelfde loopbaan.

De deelnemers aan het bijzonder examen dienen niet in het bezit te zijn van een hogeschool-diploma.

§ 1. het artikel wordt aangepast om een contractueel personeelslid dat nog tot de stage moet toegelaten worden de gelegenheid te geven deel te nemen aan het bijzonder examen.⁽⁸⁾

Art. VIII 107. geen commentaar.

Art. VIII 108 regelt het examenprogramma van het bijzonder vergelijkend overgangsexamen bedoeld in artikel VIII 106; het examen bestaat uit twee gedeelten.
| (...) *geschrap* ⁽⁷⁰⁾

Art. VIII 109. De inschaling van de ambtenaar van niveau 3 en 4 in niveau D en E gebeurt m.i.v. 1 januari 1993. Na deze datum konden in principe geen bevorderingen meer toegekend worden overeenkomstig de oude reglementering. Aangezien dit besluit op dat tijdstip nog niet goedgekeurd was zijn nog enkele bevorderingen doorgegaan. Dit artikel honoreert deze bevorderingen.

Art. VIII 109bis. Krachtens artikel VIII 76bis, § 1, derde lid, moet de ambtenaar van rang A2 die rechtstreeks in deze rang of als expert aangeworven is, 6 jaar graad-anciënniteit tellen vooraleer hij kan aangewezen worden tot afdelingshoofd.

Om de aanstelling van afdelingshoofden binnen de administratie Wetenschap en Innovatie niet onmogelijk te maken worden de experten in dienst op de datum van inwerking-treding van artikel VIII 76bis, § 1, derde lid (dit is 11 maart 1997) vrijgesteld van deze organieke vereiste. Dit is een éénmalige (in de tijd beperkte) maatregel. Voor wat met expert wordt bedoeld : zie de toelichting bij artikel VIII 76bis, § 1.⁽¹⁸⁾

Art. VIII 109ter. Dit artikel bevat overgangsbepalingen m.b.t. de regeling voor aanwijzing van afdelingshoofden vastgesteld bij het BVR van 11 maart 1997.

§ 1. De ambtenaren die voor de datum van goedkeuring van dit besluit (11 maart 1997) reeds waren aangewezen tot afdelingshoofd, behouden hun aanwijzing. Die aanwijzingen worden evenwel met ingang van de datum waarop zij in voege zijn gegaan, beschouwd als mandaten in de zin van de nieuwe regeling. Dit betekent dat het ook mandaten voor de duur van zes jaar zijn. Deze zes jaar wordt berekend met ingang van de datum waarop deze mandaten in voege zijn gegaan, echter met deze beperking dat ten vroegste vanaf 1 januari 1995 kan worden gerekend; deze mandaten worden ook stilzwijgend verlengd. Zij kunnen worden beëindigd om dezelfde redenen als vermeld in de voornoemde regeling. Deze ambtenaren worden ook geacht te beschikken over alle prerogatieven verbonden aan de

functie van afdelingshoofd en dus een hiërarchische positie te bekleden in de rang A2A.

§ 2. Als overgangsregeling en in afwijking van artikel VIII 76bis, § 1, tweede lid, komen eveneens voor aanwijzing tot afdelingshoofd in aanmerking de ambtenaar van rang A1 in dienst op 1 juni 1994 die ten minste zes jaar graadanciënniteit telt, zonder dat noodzakelijk de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan bereikt hoeft te zijn.⁽¹⁸⁾

Art. VIII 109quater. Dit artikel voegt een overgangsbepaling in met betrekking tot de toegangsvoorwaarden voor een bevordering tot directeur-generaal zoals die zijn vastgesteld in artikel VIII 71.

§ 1. Omdat de afdelingshoofden slechts met ingang van 1 januari 1995 voor het eerst werden aangewezen en er dus bij bevorderingsrondes die vóór 31 december 1998 worden georganiseerd, géén ambtenaren zullen zijn die reeds vier jaar de functie van afdelingshoofd hebben uitgeoefend, wordt er een overgangsmaatregel vastgesteld. Deze bestaat hierin dat voor de berekening van vier jaar prestaties in de functie van afdelingshoofd of in één van de gelijkgestelde functies, ook de prestaties geleverd in de leidinggevende functie van directeur of hoger voor maximaal twee jaar kunnen worden meegerekend.

Bovendien worden bij de bevorderingsrondes die vóór 31 december 1998 worden georganiseerd, ook de prestaties die een afdelingshoofd in de functie van adviseur of attaché op het kabinet van een minister of als kabinetslid van een Europees commissaris heeft gepresteerd, gelijkgesteld met de uitoefening van de functie van afdelingshoofd.

§ 2. Bovendien wordt voor een ambtenaar van niveau A die op 24 januari 1998⁽⁵⁵⁾ (dag van bekendmaking van het wijzigingsbesluit in het BS) de functie van kabinetschef of adjunct-kabinetschef op het kabinet van een minister uitoefent of kabinetslid van een Europees commissaris is, de termijn van vier jaar prestaties in die functie niet berekend vanaf het moment dat de interdepartementale commissie heeft geoordeeld dat hij over de generieke competenties van afdelingshoofd beschikt.⁽²¹⁾⁽²⁴⁾⁽²⁸⁾

Art. VIII 109quinquies. Door de nieuwe mogelijkheden van het gewijzigd APKB van 22 december 2000 gebeurt de upgrading van alle ambtenaren van niveau E naar D los van een vergelijkend overgangsexamen.⁽⁷⁰⁾

Alle ambtenaren van niveau E die in 2001 (m.b.t. het evaluatiejaar 2000) een gunstige evaluatie gekregen hebben, worden vanaf 1 januari 2002 bevorderd tot een graad van de rang D1 overeenkomstig de bijlage 19 bij het VPS (**§ 1**).⁽⁷⁰⁾

Krachtens deze bijlage worden de ambtenaren met de graad

van technisch beambte bevorderd tot de graad van technisch assistent.⁽⁷⁰⁾

Doordat in bepaalde entiteiten (o.m. bij de administratie Wegen en Verkeer) de ambtenaren die zich momenteel in de rang D1 bevinden evenwel niet de graad van technisch assistent, maar van speciaal assistent hebben, bepaalt krachtens het tweede lid van §1 dat de secretaris-generaal van het betrokken departement of de ambtenaren van niveau E worden bevorderd tot de graad van technisch assistent.⁽⁷⁰⁾

Op de automatische upgrading van alle ambtenaren van niveau E naar niveau D zijn 2 uitzonderingen:

1. De ambtenaren van niveau E die in 2001 een negatieve evaluatie (d.w.z. een onvoldoende of een loopbaanvertraging) hebben gekregen, zullen pas worden bevorderd naar niveau D op 1 januari van het jaar volgende op de eerste gunstige evaluatie (§ 2);
2. De ambtenaren van niveau E die in dit niveau terecht kwamen ingevolge de tuchtstraf "terugzetting in graad" zullen pas worden bevorderd naar niveau D van zodra hun tuchtstraf werd doorgehaald in toepassing van artikel IX 28, d.w.z. na afloop van een termijn van acht jaar, te rekenen vanaf de datum van de eindbeslissing in de tuchtprocedures (§ 3).⁽⁷⁰⁾

Voor de ambtenaren die zich na 1 januari 2002 nog in niveau E bevinden, wordt in § 4 een overgangsmaatregel opgenomen, die onder meer de functionele loopbaan van deze ambtenaren regelt.⁽⁷⁰⁾

De personeelsleden die op 1 januari 2002 gebruik gemaakt hebben van een uitstapregeling, worden niet bevorderd naar niveau D, maar blijven in niveau E.

Dit is het gevolg van de expliciete bepaling in de uitstapregeling dat de personeelsleden die van deze regelingen gebruik maken geen recht meer hebben op een bevordering in graad en in salarisschaal (zie o.m. artikel 10 van het besluit van de Vlaamse regering van 5 oktober 1999 betreffende de toekenning van een verlof dat voorafgaat aan de pensionering voor de ambtenaren van de diensten van de Vlaamse regering).⁽⁷⁰⁾

Hoofdstuk 4. De functionele loopbaan van de ambtenaar

Art. VIII 110. De vermelde data zijn deze waarop volgens de timing van de federale overheid de baremaherziening voor de onderscheiden niveaus uitwerking moet hebben.

Bij latere indiensttredingen dan deze data neemt de schaalanciënniteit uiteraard ook later een aanvang.

Art. VIII 111. § 1 voorziet een overgangsmaatregel voor de inschakeling van de vertaler-revisor, de dienstchef en de ingenieur (rang 10) die een vlakke loopbaan genoten in twee trappen (rang 11 en rang 13) na telkens 9 jaar graadanciënniteit, in de loopbaan van adjunct van de directeur, respectievelijk ingenieur.

Aan deze titularissen blijft de mogelijkheid geboden om een weddenschaal A 114, respectievelijk A 124 overeenstemmend met de ex-rang 13 te bereiken, weliswaar niet automatisch (= vlakke loopbaan) doch wel op basis van schaalanciënniteit (= na evaluatie).

De 18 jaar graadanciënniteit wordt op 22 jaar schaalanciënniteit gebracht.

§ 2. Voor de titularissen van dezelfde graden die reeds rang 11 bereikten wordt via de inschaling en de medeneeming van de graadanciënniteit in deze rang als schaalanciënniteit (1=1) bekomen dat zij (mits één evaluatie) op een redelijke termijn de weddenschaal A 114, respectievelijk A 124 kunnen bereiken.

§ 3. De overgehevelde scheepswerktuigkundigen van rang 30 (2 personeelsleden) worden ingeschaald op de hoogste trap van de functionele loopbaan in rang D1. Hun vlakke loopbaan naar de rang 34 wordt hen dus de facto ontnomen. Bovendien wordt de scheepswerktuigkundigenfunctie nu uitgebouwd in niveau C, en hebben deze personeelsleden niet het nodige brevet om naar die graden te bevorderen. Zij kunnen enkel bevorderen naar de graad van hoofdmotorist. Deze mogelijkheid bestaat maar is voor hen niet interessant, want de betrekkingen van hoofdmotorist zijn voorzien in totaal andere diensten.

Om tegemoet te komen aan de loopbaanaspiraties van deze personeelsleden, en naar analogie van bestaande regelingen in het VPS (bvb. vertaler-revisor, dienstchef), wordt bepaald dat de eerste schaal van rang D2 (salarisschaal D241) toegekend wordt na 10 jaar schaalanciënniteit. Er is evenwel geen toegang tot de functionele loopbaan van rang D2 (wat maar kan na een hiërarchische bevordering).⁽²⁵⁾

§ 4. In het personeelsstatuut van IMALSO (artikel VIII 86, §2) was een afwijkende functionele loopbaan voorzien voor de ambtenaar die op 31 december 1993 de graad had van geschoolde werkmán bijzondere beroepen/keurarbeider. In de functionele loopbaan van de graad van technisch hoofdassistent, bestaande uit de salarisschalen D200 en D201, werd de tweede salarisschaal bekomen na 10 jaar schaalanciënniteit.

In het kader van het behoud van de verworven rechten wordt deze functionele loopbaan in de salarisschalen D200 en D201, waarbij de tweede salarisschaal na 10 jaar schaalanciënniteit wordt bekomen, in het Vlaams perso-

neelsstatuut ingeschreven.⁽⁴⁶⁾

§ 5. Deze paragraaf bepaalt dat de ambtenaren die geslaagd zijn in een bevorderingsexamen van brigadier of in een overgangsexamen van technicus, examens die georganiseerd werden vóór de overhevelingsdatum, hun rechten op bevordering tot technicus behouden en bij bevordering worden ingeschaald in de salarisschaal C123, op voorwaarde dat zij bij overheveling ingeschaald werden in de salarisschaal D201 of D202.

Het betreft de volgende examens :

- BNV97309 (graad: brigadier, functie electromecanicien, PV van 17.4.98) : er waren 8 geslaagden waarvan 6 nog niet bevorderd zijn;
- examen Raad van bestuur Imalso (graad brigadier, functie mecanicien-draaiier, beslissing van 19.12.83): er waren 4 geslaagden waarvan er nog 1 niet bevorderd is;
- examen BNV98330/A4332000 (graad technicus, functie brigadier linkeroevergebied) : er zijn 10 kandidaten, waarvan er 2 vrijgesteld zijn van het eerste gedeelte; de 1ste proef ging door op 11 januari 1999; de 2de op 23 april 1999.

Het tweede lid van deze paragraaf bepaalt dat de ambtenaren die ingeschaald werden in de schaal D201 (39 statutairen) of D202 (4 statutairen) bij bevordering tot de graad van technicus na slagen in een examen georganiseerd door het ministerie, ook de salarisschaal C123 zullen toegekend krijgen.⁽⁴⁶⁾

§ 6. Het betreft een regularisatie van een bestaande toestand. Op 1 juni 1994 werd de inspecteur (schaal 10/3) en eerstaanwezend inspecteur (schaal 11/6) ingeschaald in de graad van ingenieur. Achteraf bleek dat een van de ingeschaalde ambtenaren wel weddeschaal 10/3 genoot en een ander ambtenaar weddeschaal 11/6, maar beiden hadden geen diploma van ingenieur maar van doctor in de wetenschappen. Er werd door het Rekenhof gevraagd deze inschalingen recht te zetten.⁽⁵⁶⁾

Art. VIII 112. De geslaagden voor een examen voor verhoging in graad of een beroepsgeschiktheidsproef, in een graad die opgenomen wordt in een hogere trap van een functionele loopbaan dan de begintrap (de begintrap is immers een hiërarchische graad waarvoor vacatures vereist zijn), worden onmiddellijk ingeschaald op de overeenstemmende trap van de functionele loopbaan, bvb. geslaagden voor onderbureauchef op C 113, voor directiesecretaris op B 112.

Het examen is de enige voorwaarde; de anciënniteitsvoorwaarde zoals bij directiesecretaris vervalt.

Indien het om bestaande wervingsreserves gaat kan de inschaling ten vroegste gebeuren m.i.v. de inschalingdatum; bij eventueel nog in uitvoering zijnde procedures na deze datum gebeurt de inschaling m.i.v. de eerste van de maand na datum van het proces-verbaal.

Art. VIII 113. § 1-§ 2 regelt het verwerven van schaalanciënniteit in de overgangperiode tussen de inschalingsdata van 1 januari 1993 (niveau D en E), 1 juli 1993 (C), 1 januari 1994 (niveau B) en 1 juni 1994 (niveau A) enerzijds en de datum waarop de eerste schaalanciënniteit volgens het nieuwe systeem toegekend wordt (1 juli 1996). Tijdens deze periode evolueert de ambtenaar aan een normale loopbaansnelheid pro rata van zijn werkelijke diensten.

§ 3. Met uitsluiting van de gevallen vermeld in artikel VIII 77, § 4 (loopbaanonderbreking, voltijds politiek verlof, tuchtschorsing) evolueert de ambtenaar die titularis is van een rang waarin schaalanciënniteit kan opgebouwd worden, aan normale loopbaansnelheid indien hij tijdelijk (voltijds) afwezig is bij de start van het nieuwe evaluatiesysteem.

Art. VIII 114. § 1 regelt de overdracht van de opgebouwde graadanciënniteit in het oude systeem naar de schaalanciënniteit in het nieuwe systeem.

Aangezien het nieuwe systeem de ambtenaar evalueert op basis van zijn functiebeschrijving en het bereiken van

doelstellingen kan het niet dat de ambtenaar zijn verworven graadanciënniteit volledig en zonder meer overdraagt naar de schaalanciënniteit in de functionele loopbaan, zoniet zou het systeem zijn doel voorbijgaan. Evenzeer onbillijk is dat de ambtenaar alle opgebouwde graadanciënniteit verliest. Er werd een systeem gezocht om het verlies aan anciënniteit binnen het nieuwe systeem aanvaardbaar te houden en de overdracht te verzoenen met de nieuwe filosofie.

Vooraf het verlies voor ambtenaren met veel graadanciënniteit werd beperkt.

Het uitgangspunt is dat de ambtenaar minimum 1 evaluatie in het nieuwe systeem moet krijgen om de overgang naar de volgende trap van die functionele loopbaan te bekomen (§ 5). Voor de eerste twaalf jaar graadanciënniteit opgebouwd in het bestaande systeem wordt aan de ambtenaar een krediet van maximum vier jaar (1/3) in het nieuwe systeem toegekend en 2/3 van de graadanciënniteit boven de 12 jaar met een maximum dat zodanig bepaald wordt dat één evaluatie in het nieuwe systeem kan plaatsvinden.

§ 2. Wat betreft de bestaande vlakke loopbanen (op basis van graad- of geldelijke anciënniteit) worden evenwel voor de inschakeling op de overeenstemmende salarisschaal van de functionele loopbaan de opgebouwde jaren graadanciënniteit integraal verrekend als schaalanciënniteit in de functionele loopbaan. Doch ook hier geldt de rem dat minstens één evaluatie volgens de nieuwe procedure moet plaatsvinden vooraleer kan overgegaan worden naar de volgende trap van de functionele loopbaan (§ 5). De graadanciënniteit wordt berekend in de oude graad of graden die op dezelfde trap van de functionele loopbaan ingeschaald worden.

§ 3. De graadanciënniteit met het oog op het verwerven van schaalanciënniteit is in afwijking van het voorgaande evenwel gelijk aan de begindatum van de periode gedurende dewelke bepaalde salarisschalen toegekend werden die aanleiding geven tot de inschaling in één nieuwe salarisschaal, indien de salarisschaal bepalend was voor de inschaling, bvb. radarwaarnemer, maatschappelijk assistent, ...

Dit geldt niet voor bvb. de opsteller (tweede lid) voor wie de berekening gebeurt overeenkomstig §§ 1 en 2.

§ 4. Technische aanpassing die ertoe strekt om de schaalanciënniteit te berekenen van de ex-rang 42 en de eerste agent der waterwegen / geschoold werkmans B der waterwegen. (8)

Hoofdstuk 5. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de administratieve loopbaan

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. VIII 115. Wegens de vereenvoudiging en wijziging van de graadbenamingen, de invoering van de functionele loopbaan en de invoering van het nieuwe niveau B, worden de bestaande graden afgeschaft en vervangen door de nieuwe graden op de vermelde data.

De graden waarvoor de toegang afhankelijk is gesteld van het bezit van een diploma van hoger onderwijs van het korte type (hoger onderwijs van één cyclus) worden ingeschakeld in het niveau B.

De titularissen van de afgeschafte graden worden op deze data ambtshalve benoemd tot de nieuwe graden.

Wegens het opgaan van verschillende graden in de functionele loopbaan die verbonden is aan één bepaalde graad dient de graadanciënniteit in deze nieuwe graad opnieuw te worden vastgesteld.

Zo wordt bijvoorbeeld de graadanciënniteit van de adjunct-adviseur die ambtshalve wordt benoemd tot adjunct van de directeur vastgesteld door de anciënniteiten verworven in de (oude) graden bestuurssecretaris en adjunct-adviseur samen te tellen.

De niveauanciënniteit blijft behouden, behalve voor degenen die benoemd worden in niveau B voor wie de niveauanciënniteit overeenkomstig het vierde lid opnieuw zal worden berekend.

De titularissen van graden die ambtshalve in een hoger niveau ingedeeld worden (loods : van B naar A en gebrevetteerd ziekenverpleger van D naar C) behouden hun niveauanciënniteit uit het lagere niveau in het hogere niveau.

De titularissen van de graden bestuursdirecteur, inspecteur-generaal, adjunct-directeur-generaal en adjunct-eerste opdrachthouder (ex-rangen 15) mogen ten persoonlijke titel de benaming bestuursdirecteur, inspecteur-generaal, adjunct-directeur-generaal⁽²³⁾ of adjunct-eerste opdrachthouder behouden.

Art. VIII 115bis. De ambtenaren die tengevolge van een ambtshalve graadverandering titularis worden van een nieuwe graad worden in de nieuwe schaal die met deze graad gepaard gaat, ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan met behoud van de schaalanciënniteit. Zo worden bijvoorbeeld ambtenaren die titularis waren van de tweede salarisschaal in de oude graad ingeschaald in de tweede salarisschaal van de

nieuwe graad met behoud van de verworven schaalanciënniteit.⁽⁶⁸⁾

Art. VIII 116. De toevoeging van de zinsnede "of bij de start van de procedure voor onderzoek naar de beroepsgeschiktheid indien deze de vacantverklaring voorafgegaan is" is nodig om de benoeming te kunnen finaliseren van procedures gestart vóór 1 januari 1994 (bvb. graadverandering naar verificateur-accountant) waarvoor geen vacantverklaring gebeurde als start van de procedure.⁽⁸⁾

Het hervatten van de procedure - na de vernietiging van een benoemings- of bevorderingsbeslissing door de Raad van State - vanaf het moment van de onregelmatigheid in de procedure, wordt beschouwd als een voortzetting en afhandeling van de procedure en gebeurt dus volgens de bepalingen die van kracht waren op het moment van de vacantverklaring, zij het door de bestuursorganen voorzien bij dit besluit. De overheid behoudt evenwel haar discretionaire bevoegdheid en kan ook beslissen af te zien van bevordering of benoeming of een nieuwe procedure op te starten.

Art. VIII 116bis. Inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur van een overgeheveld personeelslid uit het IHE (Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie).⁽⁸⁾

Art. VIII 116ter. Krachtens de artikelen VIII 91quinquies en VIII 91septies (zie de toelichting bij deze artikelen):

1. bepaalt de ICT-manager⁽⁵⁸⁾ op welke wijze de betrekkingen worden begeven (indien een betrekking op verschillende wijze kan worden begeven en er geen bepaling is die een bepaalde wijze voorschrijft),
2. zal hij de betrekkingen bij de entiteit Sturing en Controle Informatica vacant verklaren en,
3. stelt hij vast aan welke specifieke functievereisten de ambtenaren moeten voldoen die worden benoemd in betrekkingen van A1 en lager bij de entiteit Sturing en Controle Informatica en over welke competenties de ambtenaren moeten beschikken om te worden aangewezen tot contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer en financieel-administratief beheerder.

Vermits bij het opstarten van de entiteit Sturing en Controle Informatica er nog geen ICT-manager⁽⁵⁸⁾ zal zijn benoemd en het niettemin noodzakelijk is dat de entiteit Sturing en Controle zo spoedig mogelijk de werkzaamheden aanvat en dus over eigen personeel beschikt, zullen de in de punten 1 tot en met 3 vermelde bevoegdheden bij het voor de eerste maal begeven van de betrekkingen bij de entiteit Sturing en Controle Informatica, worden uitgeoefend door het college van secretarissen-generaal. De

andere bevoegdheden, zoals de betrokkenheid bij de selectie van de personeelsleden, komen toe aan de ambtenaar die tot ICT-manager⁽⁵⁸⁾ zal worden benoemd.⁽³¹⁾

[**Art. VIII 116quater** - opgeheven] ⁽⁵⁸⁾

Art. VIII 117. Het ontwerp legt het statuut vast, enkel voor de zes leden van het Planbureau die bij koninklijk besluit van 15 januari 1991 aan het Vlaamse Gewest werden overgedragen.

Het is een uitdovende regeling; er kunnen dus geen nieuwe leden met een gelijkaardig statuut op grond van het ontwerp worden aangeworven. Hun statuut is specifiek, zij worden benoemd voor een mandaat van maximum negen jaar, dat evenwel hernieuwbaar is.

Art. VIII 118. § 1. Voor vijf leden werden de mandaten hernieuwd voor de duur van 4 jaar met ingang van 1 juni 1990 bij koninklijk besluit van 24 april 1990, genomen na akkoord van de Vlaamse regering gegeven op 21 maart 1990.

Eén lid werd als attaché benoemd en een mandaat voor 9 jaar werd toegekend met ingang van 1 juni 1991 bij koninklijk besluit van 31 mei 1991, genomen na akkoord van de Vlaamse regering gegeven op 24 april 1991.

§ 2. Op de personeelsformatie van het ministerie zullen de betrekkingen worden aangeduid die door de betrokken leden worden ingenomen, met verwijzing naar hun hoedanigheid.

§ 3. geen commentaar.

Art. VIII 119. De mandaathouders behouden hun graadbenaamingen doch bekomen een nieuwe rang en een nieuwe salarisschaal zoals vermeld in bijlage 9.

Art. VIII 120. Het personeelsstatuut dat van toepassing is op het personeel van het ministerie zal ook voor de betrokken leden gelden voor zover het niet in strijd is met de bepalingen van deze afdeling. Door de aard van hun aanstelling, nl. een mandaat, kunnen zij uiteraard niet beschouwd worden als vastbenoemde ambtenaren die hiërarchische bevoegdheden hebben t.o.v. de andere personeelsleden van het ministerie. Dit heeft ondermeer tot gevolg dat zij geen lid kunnen zijn van de departementale directieraden, zoals omschreven in art. II 3.

Art. VIII 121. Op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor individueel personeelsbeheer,⁽⁵⁵⁾ kan het mandaat door de Vlaamse regering worden hernieuwd voor periodes van telkens negen jaar.

Ten laatste 6 maanden voor het einde van het lopende mandaat formuleert de leidend ambtenaar van de dienst waar het betrokken personeelslid werkzaam is, een gemotiveerd voorstel over de verlenging van het mandaat ten behoeve van de functioneel bevoegde Vlaamse minister.

Het voorstel is gemotiveerd m.b.t. de volgende punten :

- het bevat een evaluatie van de werkzaamheden tot nog toe door het betrokken personeelslid gepresteerd;
- het geeft een motivatie voor de verlenging van het mandaat op grond van de toekomstige opdrachten;
- het vermeldt het akkoord van het betrokken personeelslid met de verlenging van het mandaat.

Art. VIII 122. Dit artikel stelt de loopbaanmogelijkheden vast. Een vlakke loopbaan wordt voorzien van adjunct-planningsadviseur naar planningsadviseur en van planningsadviseur naar eerste planningsadviseur. De bevordering wordt telkens toegekend bij de hernieuwing van het mandaat. Een gelijkaardige vlakke loopbaan wordt aan de leden van het Planbureau toegekend krachtens artikel 7 van het voornoemd koninklijk besluit van 9 juni 1971.

Art. VIII 123. geen commentaar.

Art. VIII 124. De voordelen waarvan sprake in dit artikel worden aan de leden van het Planbureau toegekend krachtens artikel 16 van het voornoemd koninklijk besluit van 9 juni 1971 en worden beschouwd als voordelen die bij overheveling blijven verworven.

Art. VIII 125. geen commentaar.

Hoofdstuk 6. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het scheepspersoneel

Art. VIII 126 - geen commentaar.

Art. VIII 127. In 1999 werd een vergelijkend loopbaanexamen georganiseerd voor overgang naar de graad van speciaal assistent (rang D1) met het oog op het invullen van een aantal vacante betrekkingen van de functie loods-dienstregelaar/rededienstcoördinator. Hierbij stelde zich het probleem dat een aantal functiehouders van niveau D met de graad van assistent of technisch assistent niet konden deelnemen aan dit overgangsexamen, daar enkel ambtenaren van niveau E hieraan mogen deelnemen. Het salaris van een speciaal assistent (salarisschaal D131) is echter voordeliger dan het salaris van een assistent (salarisschaal D111). Het salaris van speciaal assistent en van technisch assistent (salarisschaal D121) is gelijk. ⁽⁶⁸⁾

Omdat ook assistenten en technisch assistenten de functie

van loodsdienstregelaar/rededienstcoördinator met succes uitvoeren en de nieuwe functiehouders titularis zijn van de graad speciaal assistent, krijgen alle functiehouders een ambtshalve graadverandering naar de graad van speciaal assistent. De inhoud van het werk en de werkomstandigheden zijn immers dermate geëvolueerd dat het toekennen van de graad met de hoogste bezoldiging in niveau D gewettigd is. Het betreft een graadverandering van 22 ambtenaren (15 assistenten en 7 technisch assistenten).⁽⁶⁸⁾

Bij deze ambtshalve graadverandering behoudt de ambtenaar de verworven anciënniteiten. In voorkomend geval gebeurt de inschaling op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan.⁽⁶⁸⁾

Art. VIII 128. § 3. § 4. § 5. Bij besluit van de Vlaamse regering van 4 november 1997 worden enkele nieuwe overgangsregelingen ingevoerd. In afwijking van artikel VIII 40, § 2, maar naar analogie van bestaande regelingen (bvb. kwartiermeester), wordt art. VIII 128 aangevuld met de organisatie van bijzondere vergelijkende bekwaamheidsproeven (dus interne proeven, niet via het VWS), voor de overgang naar het andere niveau voor de :

- technisch beambte (E1 - functie kok ingescheept) naar speciaal assistent (functie kok ingescheept - D1), aangezien het overige kokspersoneel van het ministerie ook tewerkgesteld wordt in niveau D;
- de scheepsbeambte (E1 - functie matroos) naar schipper (D1 - functie bootsman-loodsboden en bebakening);
- de hoofdscheepstechnicus (C2). In § 5 wordt bepaald dat alle motoristen (D1) en hoofdmotoristen (D2), dus ook diegene die niet overgeheveld werden vanuit de RMT, en de overgeheveldde scheepstechnici (C1), kunnen inschrijven voor een bijzondere en vergelijkende bekwaamheidsproef naar de graad van hoofdscheeps-technicus, waaraan zij tweemaal mogen deelnemen.

De scheepstechnici, voor dewelke het eigenlijk een bevordering door verhoging in graad betreft, nemen deel aan hetzelfde examen. Hiervoor kunnen verschillende argumenten aangereikt worden. Deze moeilijke situatie werd overgeërfd van de RMT waar de functie van scheepswerktuigkundige gelijk uitgeoefend werd door personeelsleden van niveau 3 en 2.

Uit artikel VII 2, 2° volgt dat de geslaagden in een examen voor overgang naar het andere niveau, een stage moeten doorlopen. Artikel VII 33 is op voorliggend examen niet van toepassing. De scheepstechnicus die slaagt in het examen en bevorderd wordt, zal uiteraard geen stage moeten volbrengen.

Voor de bevorderingen tot hoofdscheepstechnicus en schipper (functie bootsman-loodsboden en bebakening), zal bij de bekendmaking de inzet meegedeeld worden. In relatie tot de personeelsformatie zal het aantal te benoemen kandidaten

bepaald worden. Dit geldt niet voor de bevordering tot speciaal assistent (functie kok ingescheept), waar alle geslaagde kandidaten zullen bevorderd worden.⁽²⁵⁾

§ 6. op 17.11.1998 nam de Vlaamse regering een aantal beslissingen over de marktheroeding van de binnenscheepvaart en het personeelsplan voor de bediening van de beweegbare kunstwerken (VR/PV/1998/48 - p. 18, VR/98/01.12/DOC.MED017).

Het betreft hier het eerste personeelsplan binnen het ministerie. Het werd door de VR op 27/4/1999 goedgekeurd (VR/99/27.04/DOC.0422).

Het personeelsplan betreft 295 functies van binnenvaartbegeleiders die als volgt zullen ingevuld worden :

- upgradering van de huidige bedienaars der kunstwerken (technisch beambte - rang E1) via een bijzonder vergelijkend overgangsexamen waaraan tweemaal mag deelgenomen worden naar binnenvaartbegeleider (technisch assistent - rang D1);
- aanwerving van maximaal 55 contractuele binnenvaartbegeleiders (technisch assistenten - rang D1) op basis van een vergelijkende aanwervingsproef die openstaat voor de binnenschippers en hun loontrekkenden, alsmede voor de huidige contractuele bedienaars der kunstwerken : op voorwaarde dat zij bij de aanwerving een nuttige ervaring van minstens 1 jaar kunnen bewijzen inzake het varen op een binnenschip of inzake de bediening van een kunstwerk;
- aanwerving van statutaire binnenvaartbegeleiders uit de wervingsreserve van het destijds georganiseerde examen voor technisch beambte, functie bediener van de kunstwerken (ANV96016) mits het afleggen van een bijkomende proef;
- het aanleggen van een nieuwe wervingsreserve voor technisch assistent, functie : binnenvaartbegeleider.

Het betreft dus volgende examens/proeven :

	Doelgroep	Inhoud	CAO 95-96 Verdringings- effect	Ervaring = aanwervings- voorwaarde
Bijzonder vergelijkend overgangsexamen	Statutaire technische beambten, functie bedienaars der kunstwerken op 1.3.99	Interview	Niet van toepassing	Neen
Aanwerving + bijkomende proef	Wervingsreserve ANV96016	Interview	Niet van toepassing	Neen
Aanwerving maximaal 55 contractuelen	- binnenschippers en hun loontrekkenden - huidige contractuele bedienaars van de kunstwerken	Meerkeuzevragen Verslag Interview	Niet van toepassing	Ja (minstens 1 jaar)
Gewoon aanwervingsexamens	Nieuwe kandidaten	Meerkeuzevragen Verslag Interview	Van toepassing	Neen

Vergelijkend overgangsexamen (later te organiseren)	Niveau E	Meerkeuzevragen Verslag Interview	Niet van toepassing	Neen
---	----------	---	---------------------	------

Om bovenvermeld bijzonder vergelijkend overgangsexamen mogelijk te maken dient het VPS te worden gewijzigd.⁽⁴⁴⁾

De vrijstelling van het verdringingseffect voor de contractuele aanwerving van maximaal 55 contractuele technische assistenten wordt geregeld door een wijziging van art. XIV 51quater.⁽⁴⁴⁾

Art. VIII 129 - geen commentaar.

Art. VIII 129bis is een overgangsregeling : het bepaalt vooreerst de deelnamevoorwaarden aan een prioritaire vergelijkende bekwaamheidsproef voor de functies van cheffloods en stuurman. Het voorziet tevens in een overgangsregeling (afwijking van de voorwaarde van brevet kapitein ter lange omvaart) voor de loodsen die in dienst waren op 1 november 1969 (dit is een regeling identiek aan de oude overgangsregeling - cf. BVR 22 mei 1991 houdende vaststelling van bijzondere statutaire bepalingen voor het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (B.S.5.6.91)). Het bepaalt vervolgens dat het begrip 'tweede trap van de functionele loopbaan', voor de examens georganiseerd vóór het in voege treden van de nieuwe statutaire regeling, moet gelezen worden als 'benoemd tot de graad van loods uiterlijk 1 juni 1993'. Dit artikel heeft uitwerking op 1 januari 1995.⁽⁷⁾

Hoofdstuk 6bis. De vrijwillige terugzetting in graad⁽²¹⁾

Art. VIII 129ter. De vrijwillige terugzetting gebeurt steeds op vraag van de ambtenaar en het is dan ook logisch dat hij het (lagere) salaris verbonden aan de graad waarin hij is teruggezet, ontvangt. (Zie art. VIII 100bis)
Voor de ambtenaar die in dienst is op de datum van inwerkingtreding van deze nieuwe regeling, wordt als overgangsmaatregel een uitzondering op deze maatregel in het VPS opgenomen. Indien door de vrijwillige terugzetting in graad en op basis van de "nieuwe salarisschaal", het bedrag van het salaris van de ambtenaar lager is dan het bedrag dat hij voorheen ontving, dan blijft hij dit hogere salaris genieten totdat hij op basis van de nieuwe salarisschaal ten minste hetzelfde bedrag ontvangt.⁽²¹⁾

Hoofdstuk 6ter. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van de afdeling Personenvervoer en Luchthavens van de administratie Wegen en Verkeer van het departement Leefmilieu en Infrastructuur ⁽⁵⁶⁾

Artikel VIII 129quater is een overgangsbepaling voor de ambtenaren die op datum van inwerkingtreding van de nieuwe regeling reeds belast zijn (als technicus of als medewerker - zie art. VIII 99quinquies) met de luchthaveninspectie en de (in 1997 door de afdeling Personenvervoer en Luchthavens eenmalig georganiseerde) cursus inzake luchthaveninspectie hebben gevolgd. Deze ambtenaren oefenen al jaren deze functie uit.

Deze ambtenaren kunnen dus ook bevorderen tot hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie zonder dat zij het getuigschrift waarvan sprake in artikel VIII 97 behalen.

Deze overgangsbepaling geldt enkel indien zij conform de nieuwe toekomstige federale regeling is. ⁽⁵⁶⁾

Artikel VIII 129quinquies geeft een ambtenaar die al jaren de functie van technicus belast met de luchthaveninspectie uitoefent, maar die benoemd is in een administratieve loopbaan, de mogelijkheid om via bevordering een graad te bekomen uit de technische loopbaan (hoofdtechnicus) in overeenstemming met de functie die hij uitoefent. De maatregel wordt verantwoord door het feit dat er bij de regionale luchthavens momenteel een tekort is aan inzake luchthaveninspectie deskundig personeel, en dat het in het belang is van de goede werking van de regionale luchthavens dat ambtenaren die reeds jaren tot ieders tevredenheid de functie inzake luchthaveninspectie uitoefenen en terzake een deskundigheid hebben verworven, die functie kunnen blijven uitoefenen en daarin kunnen bevorderen. ⁽⁵⁶⁾

Hoofdstuk 7. Opheffingsbepalingen

Art. VIII 130 - geen commentaar.

Art. VIII 131 :

- 1° : - beoordelingen volgens de oude regeling kunnen toegekend worden voor rang A1, niveau B, C, D en E tot vóór de start van het evaluatiejaar voor hen - dit is 1 juli 1995
- rechtzetting van een materiële vergetelheid :
opheffing van de loopbaan van niveau 2
- 9° : opheffing van het KB dat de assimilatie van de industriële ingenieurs regelt m.i.v. 1 juni 1994 (d.i. 6 maanden later) om de gelegenheid te bieden aan de laatste technische ingenieurs die begin dit jaar een assimilatie kregen, benoemd te worden tot industrieel ingenieur. ⁽⁸⁾

DEEL IX. TUCHTREGELING

Titel 1. TUCHTSTRAFFEN

Artikel IX 1. Art. 30 van het APKB bepaalt dat "de ambtenaren die hun plichten niet nakomen, het voorwerp kunnen zijn van een tuchtprocedure."

Elke inbreuk op de plichten vermeld in deel III of de cumulregeling van deel IV wordt bestraft in verhouding tot de feiten met één van tuchtstraffen bepaald in dit deel.

Zo kan diefstal of toebrengen van een letsel aan een persoon gekwalificeerd worden als een tekortkoming inzake de loyale uitoefening van het ambt.

Het gaat hier om inbreuken op de plichten zowel op professioneel vlak als op privé-gedrag met invloed op het ambt.

Dit artikel bevestigt ondermeer ook het principe dat naast de strafrechtelijke procedure eveneens een administratieve tuchtrechtelijke procedure en onafhankelijk ervan kan gevoerd worden. Een strafrechtelijke veroordeling kan aanleiding geven tot een tuchtstraf indien het om feiten gaat die verband houden met de uitoefening van het ambt.

Art. IX 2. Artikel 14 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 somt de tuchtstraffen op die door elke overheid kunnen worden uitgesproken. De blaam wordt gekwalificeerd als een morele straf, de overige als effectieve straffen.⁽⁷⁰⁾

Ten aanzien van het APKB van 21 september 1994 worden in artikel 14 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 2 bijkomende tuchtstraffen voorzien, met name de lagere inschaling en het ontslag van ambtswege:

- de lagere inschaling laat toe dat een lagere salarisschaal wordt toegekend (werd de facto reeds toegekend ter vervanging van de terugzetting in graad);
- het ontslag van ambtswege is minder ingrijpend op de pensioensituatie van de betrokkene dan de afzetting (bij ontslag van ambtswege behoudt men namelijk het recht op een ambtenarenpensioen aangezien het niet de hoogste tuchtstraf is, i.t.t. de afzetting waarbij men enkel recht heeft op een privé-pensioen).⁽⁷⁰⁾

Art. 14 § 3 van het APKB van 22 december 2000 bepaalt dat het statuut de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de tuchtstraffen regelt, evenals de modaliteiten, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor

hun uitspraak, de termijnen van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, en de termijnen en gevolgen van de doorhaling van een tuchtstraf.⁽⁷⁰⁾

Art. IX 3. Op de inhouding van salaris wordt een maximumtermijn van drie maanden gezet; zij mag niet hoger zijn dat wat bepaald is in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Dit artikel bepaalt :

"Het totaal van de inhoudingen mag niet méér bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie, na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingswetgeving op de sociale zekerheid of van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid."

De inhouding is een voorafneming op het loon door de werkgever, zonder dat een procedure tot beslag of overdracht is ingesteld.

Loonbeslag gebeurt voor een derde die optreedt als schuldeiser en in dit geval zijn de grenzen van art. 1409 van het Gerechtelijk Wetboek van toepassing.

De loonbeschermingswet legt enige beperkingen op wat de inhoudingen betreft (eerste lid - 1° t/m 5°).

Inhoudingen, gedaan op grond van de belastingswetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid gebeuren eerst, zonder enige beperking.

De andere inhoudingen mogen een bepaald bedrag niet overschrijden, nl. 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde nettoloon in geld (d.w.z. het brutoloon na aftrek van de voordelen in natura, de RSZ-inhoudingen en de bedrijfsvoorheffing).

Deze beperking tot één vijfde is overeenkomstig het derde lid van art. 23 van de loonbeschermingswet niet van toepassing als de werknemer bedrog heeft gepleegd of in een bepaald geval vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd. Dit derde lid wordt nochtans niet vermeld in het APKB

In dit raam dient bvb. ook de diensthooftoelage, de productiviteitspremie en de managementstoelage als bezoldiging beschouwd te worden.

Art. IX 4. § 1. Inzake de tuchtschorsing bepaalt artikel 31, § 3 van het APKB dat zij wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en geen aanleiding mag geven tot een inhouding van salaris die hoger ligt dan die welke bedoeld is bij artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. (zie voor commentaar bij de inhouding : art. IX 3)

§ 2. Aan de ambtenaar wordt het recht op bevordering en verhoging in salaris en salarisschaal ontzegd.

Dus : - geen aanspraken op bevordering en verhoging in salaris en salarisschaal
- kan met salarisinhouding gepaard gaan

Art. IX 5. Omdat in de hiërarchie van de tuchtstraffen de terugzetting in graad zwaarder is dan de lagere inschaling, mag de lagere inschaling er in geen geval toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggeplaatst in graad.⁽⁷⁰⁾ De graad waarin de terugzetting plaats heeft moet voorkomen op de personeelsformatie.

Bij de terugzetting in graad wordt geen maatregel van meenemen van schaalanciënniteit voorzien zoals bij de overplaatsing om medische redenen (zie art. V 7, § 2).⁽⁵⁶⁾

[**Art. IX 6** - opgeheven] ⁽⁶⁶⁾

TITEL 2. DE TUCHTPROCEDURE

Hoofdstuk 1. De bevoegde overheid

Art. IX 7. Gelet op het evenwicht in de hiërarchische opeenvolging van de ambtenaren of colleges die de tuchtstraf voorstellen en voorlopig/definitief uitspreken kan deze bevoegdheid niet gedelegeerd worden.

Art. 34 APKB legt op dat voorstel en uitspraak van een tuchtstraf niet door dezelfde overheid kan gebeuren.

Art. IX 8. Elke hiërarchische meerdere van niveau A van de ambtenaar kan het initiatief nemen om een tuchtstraf voor te stellen, dit om te vermijden, zoals voorheen, dat een hogere hiërarchische meerdere afhankelijk is van de

bereidheid van een lagere hiërarchische meerdere. Het hoeft dus niet noodzakelijk het afdelingshoofd te zijn die de eerste stap zet.

Voor alle tuchtstraffen geldt dezelfde procedure. In het vroeger statuut werd de blaam uitgesproken door de hiërarchische meerdere zonder mogelijkheid tot beroep (KB 2-10-37 art. 78). O.w.v. art. 34 APKB dat bepaalt dat de overheid die de tuchtstraf uitspreekt niet dezelfde mag zijn als die welke haar voorstelt, is dit niet meer mogelijk.

Aangezien de secretaris-generaal als hoofd van de bovenbouw van zijn departement onder de bevoegdheid (d.w.z. inzake individueel personeelsbeheer) valt van momenteel "slechts" twee Vlaamse ministers (cf. BVR van 22 oktober 1999 tot vaststelling van regelen inzake ambtenarenzaken en individueel personeelsbeheer) wordt ook een initiatiefrecht toegekend aan de Vlaamse ministers die functioneel (d.w.z. inhoudelijk) bevoegd zijn voor de materies die in het betrokken departement behandeld worden.⁽⁵⁶⁾

Art. IX 9 - Art. IX 10.

Deze artikelen herbepalen wie bevoegd is om een tuchtstraf uit te spreken (in eerste aanleg en na beroep). Volgens artikel IX 8 VPS kan een tuchtstraf worden voorgesteld door om het even welke hiërarchische meerdere van niveau A van de ambtenaar. De tuchtstraf wordt dan uitgesproken door de eerstvolgende hiërarchische meerdere van hogere rang (en tenminste van rang A2A) van de ambtenaar die de tuchtstraf heeft voorgesteld. Ingeval van beroep wordt de tuchtstraf (uitgezonderd de afzetting) vervolgens definitief uitgesproken door de eerstvolgende hiërarchische meerdere van de ambtenaar die de tuchtstraf in eerste aanleg heeft uitgesproken. Er wordt m.a.w. telkens een stap hoger in de hiërarchie gezet (zie schema). Ingeval van afzetting gebeurt de definitieve uitspraak na beroep in principe steeds door de hiërarchische meerdere van rang A4 van de ambtenaar die de tuchtstraf in eerste aanleg heeft uitgesproken (tenzij deze de tuchtstraf zelf zou hebben voorgesteld of in eerste aanleg uitgesproken).

Indien de tuchtstraf is voorgesteld door een ambtenaar van rang A4, wordt zij uitgesproken door het college van secretarissen-generaal (de secretaris-generaal die het voorstel heeft gedaan, neemt niet deel aan de vergadering) en definitief uitgesproken (na beroep) door de Vlaamse minister(s) bevoegd voor het individueel personeelsbeheer van de betrokken ambtenaar.

Bij een voorstel van tuchtstraf tegen een ambtenaar van rang A4 door een Vlaams minister, gebeurt de uitspraak in eerste aanleg door twee ministers aangewezen door de Vlaamse regering uit hun midden; de minister die het voorstel heeft gedaan, neemt evenwel niet deel aan de vergadering. De definitieve uitspraak na beroep wordt dan gedaan door de Vlaamse regering; de ministers die de

tuchtstraf hebben voorgesteld of uitgesproken (in eerste aanleg) nemen niet deel aan de vergadering. ⁽⁵⁵⁾

rang van de ambtenaar tegen wie een tuchtstraf wordt voorgesteld	voorstel door :	uitspraak door :	uitspraak na beroep door (uitgez. bij afzetting) :
(⁷⁰)D, C of B	A1	A2A	A3
(1)	A2	A2A	A3
(1)	A2A	A3	A4
A1	A2A	A3	A4
(1)	A2A	A3	A4
A2	A2A	A3	A4
	A3	A4	college van secretarissen-generaal
A2A	A3	A4	college van secretarissen-generaal
A3	A4 (of toepassing art. IX 10bis)	college van secretarissen-generaal	de Vlaamse minister(s) bevoegd voor individueel personeelsbeheer
A4	een functioneel bevoegde of een Vlaamse minister bevoegd voor individueel personeelsbeheer	twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse regering	de Vlaamse regering

(1) In dit schema werden de meest voorkomende situaties weergegeven. Dit schema is dus niet limitatief; inzonderheid voor de ambtenaren van de niveaus (⁷⁰) D, C of B en van de rang A1 zullen zich andere situaties kunnen voordoen.

Art. IX 10bis. Een nieuw artikel IX 10bis wordt ingevoegd, dat bepaalt welke de mogelijkheden zijn wanneer een secretaris-generaal weigert om een tuchtstraf voor te stellen tegen een ambtenaar voor wie hij de eerste hiërarchische meerdere is (d.w.z. voor zijn secretariaat, het administratief hoofd van de AAD, zijn staf Coördinatie, ...) : een tuchtstraf kan dan worden voorgesteld door een functioneel bevoegde Vlaamse minister of een Vlaamse minister bevoegd voor het individueel personeelsbeheer van het betrokken personeelslid. De tuchtstraf wordt dan in eerste instantie uitgesproken door twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse regering, en na advies van de raad van beroep door de Vlaamse regering (cfr. laatste rij van de tabel hierboven). ⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 2. Het voorstel en de uitspraak

Art. IX 11. Bij het voorstel tot tuchtstraf is geen voorafgaande ondervraging meer vereist (KB 2-10-37 - artikel 79, § 1, tweede lid).

Het verhoor ter verdediging wordt verlegd naar de overheid bevoegd voor de uitspraak in eerste aanleg zodat voldaan wordt aan art. 32 APKB :

"De ambtenaar heeft het recht om vooraf gehoord te worden over de feiten die hem worden ten laste gelegd vooraleer hem daarvoor een tuchtstraf kan worden opgelegd."

Een hiërarchische meerdere van hogere rang die een tuchtstraf voorstelt, moet uitdrukkelijk zeggen welke tuchtstraf hij voorstelt. De tuchtstraf die wordt uitgesproken kan wel een andere zijn (hogere of lager) dan de tuchtstraf die werd voorgesteld (zie in dit verband ook art. IX 23 en de toelichting hierbij).⁽⁵⁵⁾

*
* *
*

De verdere procedure wordt gekenmerkt door uniforme toezendings-, advies- of beslissingstermijnen zodat een procedure zonder beroep ongeveer 2 maand (en 2 werkdagen) in beslag neemt en een procedure met beroep 4 maand (en 4 werkdagen). Dit laatste is afhankelijk van de datum van het verhoor en of een zaak al dan niet wordt voortgezet.

* *
*

Art. IX 12. Aangezien in artikel IX 11 geen aangetekende kennisgeving voorzien wordt, is het aangewezen de termijn van de procedure te laten starten vanaf de datum van het voorstel.

Art. IX 13.

§ 1.3° gelet op § 2 kan de datum van horen ten vroegste ± 17 dagen na het versturen van de brief plaatsvinden;

4° raadgever wordt gedefinieerd in art. I 2, 19°. Art. 35 APKB is ruimer : "In elke stand van de tuchtprocedure mag de ambtenaar zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze."

Door deze bepaling wordt vermeden dat het verhoor bij gewettigde verhindering van de ambtenaar niet zou kunnen plaatsvinden.

5° Het tuchtdossier kan o.m. ook reeds klachten op voorhand van een burger bevatten.

Art. IX 14. Onder proces-verbaal wordt geen weergave van de inhoud van de vergadering verstaan doch enkel een verslag over wie verschenen is, waar ... m.a.w. een korte notulering van feiten.

Aangezien het proces-verbaal slechts een summiere aandui-

ding geeft wordt een procedure van schriftelijk verweer ingesteld.

Art. IX 15. In deze termijn van 15 kalenderdagen is de termijn van twee werkdagen uit art. IX 14 inbegrepen.

De motivering wordt hoe dan ook vereist, ongeacht of de tuchtstraf overeenstemt met het voorstel of niet.

Het derde lid van artikel IX 15 wordt zodanig aangepast dat een beroep tegen de tuchtstraf afzetting opschortend werkt. Maar tevens wordt bepaald dat de ambtenaar in dit geval wel van rechtswege wordt geschorst in het belang van de dienst. Bij andere tuchtstraffen schort het beroep de uitwerking ervan niet op.⁽⁵⁵⁾

Art. IX 16. geen commentaar.

Hoofdstuk 3. Het beroep en de definitieve uitspraak

Art. IX 17. De voorheen bestaande omslachtige procedure dat de minister bevoegd voor het individueel personeelsbeheer⁽⁵⁵⁾ de zaak formeel moest aanhangig maken bij de raad van beroep wordt vervangen door een rechtstreekse indiening van het beroepschrift bij de raad van beroep (p/a griffie).

Art. IX 18. De termijn van 1 maand vraagt een snelle reactie van de overheid omdat het administratief dossier moet opgevraagd worden, de raad nominatief moet samengesteld worden.

De raad moet binnen de maand beraadslagen, doch niet noodzakelijk beslissen. Het kan immers gebeuren dat een zaak wordt voortgezet, bijvoorbeeld om bijkomende inlichtingen in te winnen.

Indien de overheid nalatig is, komt dit de ambtenaar ten goede.

Art. IX 19. Cf. art. 36 § 3 APKB : de raden van beroep motiveren hun advies.

Het aantal stemmen voor en tegen van het advies is louter informatief.

Art. IX 20. Cf. art. 38 APKB
. eerste lid "De overheid die de tuchtstraf uitspreekt motiveert elke beslissing die niet overeenstemt met het voorstel dat haar werd gedaan".

In afwijking hiervan geldt de motivering hoe dan ook.

- . tweede lid : "Zij mag geen andere feiten ter sprake brengen dan die welke het advies van de raad van beroep hebben gemotiveerd."

Hoofdstuk 4. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

Art. IX 21. eerste lid = artikel 33 § 2 APKB

Het tweede lid maakt het onderscheid t.o.v. het eerste lid tussen nieuwe feiten die in de loop van de procedure aan het licht komen en verschillende feiten die tezelfdertijd tot één procedure aanleiding geven.

Art. IX 22 = artikel 33 § 1 APKB

De woorden "bestrafte feiten" worden vervangen door "gesanctioneerde feiten" om geen verwarring te doen ontstaan met artikel IX 25 - tweede lid dat los van strafprocedure een tuchtprocedure mogelijk maakt voor dezelfde feiten.

Art. IX 23 = artikel 37 APKB doch wat het eerste lid betreft aangepast aan de procedure van dit besluit.

*
* *

De Raad van State merkt op (4.18) dat het principe van art. 37 APKB niet terug te vinden is in de tuchtprocedure van het ontwerpstatuut.

De Vlaamse regering antwoordt dat het algemeen principe van het APKB geïnspireerd is op de nationale regeling met een voorlopig en een definitief voorstel, een beroep (advies) en een uitspraak.

De procedure nu is anders opgevat dan in het APKB met achtereenvolgens

- voorstel
- uitspraak 1e aanleg
- beroep
- definitieve uitspraak.

Het algemeen principe van art. 37 APKB werd getransponeerd naar deze procedure.

De uitspraak in 1e aanleg is het equivalent van het definitief voorstel. Deze regeling vloeit ook voort uit de delegatie.

Zie tekst art. IX 23 - tweede lid wat betreft het tweede luik.

* *
*

Art. IX 24. Artikel 33 § 3 APKB bepaalt dat de strafvordering de tuchtprocedure en de tuchtspraak schorst.

Hieraan wordt door de Vlaamse overheid toegevoegd dat het feit in beide procedures (straf- en tuchtprocedure) op dezelfde wijze moet omschreven worden. De kwalificatie in de strafprocedure zal derhalve moeten opgevraagd worden.

De volgorde in een strafprocedure ziet er als volgt uit :

- het opsporingsonderzoek : de officieren en de agenten van gerechtelijke politie sporen strafbare feiten op en brengen deze ter kennis van het openbaar ministerie.
Het openbaar ministerie beslist tot strafvervolgung of seponering;
- de strafvordering : wordt inwerking gesteld wanneer het openbaar ministerie vervolgt; de rechterlijke macht wordt er bij betrokken. Het is dus de eis tot straf;
- de strafvervolgung : het in werking stellen of uitoefenen van de strafvordering;
- het gerechtelijk straf- of vooronderzoek : onderzoek dat door de onderzoeksrechter wordt verricht na de uitoefening of het inwerking stellen van de strafvordering.

Het initiatief van een tuchtstraf berust, los van de strafrechtelijke veroordeling, bij de administratieve of politieke verantwoordelijken die in dit besluit bevoegd gemaakt worden om een tuchtstraf voor te stellen of uit te spreken.

Art. IX 25. Overeenkomstig artikel 31, § 2 APKB stelt het eerste lid de termijn van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtprocedure vast op 6 maanden na de vaststelling (dus ongeacht het tijdstip waarop ze zich hebben voorgedaan).

De aantekeningen in het persoonlijk dossier kunnen zonder tijdsbeperking in aanmerking genomen worden voor het bepalen van de graad van de tuchtstraf.

Het derde lid houdt in dat geregeld bij het parket zal moeten geïnformeerd worden of bvb. de zaak ondertussen niet geseponneerd is.

Art. IX 26. geen commentaar.

Art. IX 27. De maand augustus wordt als vakantiemaand gekwalificeerd in de tuchtprocedure (zoals trouwens reeds

gebruikelijk bij de Vlaamse overheid voor de syndicale onderhandelings- en overlegprocedures). En vermits de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap vakantie hebben in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar (art. XI 12, § 2 van dit besluit) is het logisch dat de termijnen die gelden in de tuchtprocedures, ook tijdens die periode worden opgeschort.⁽⁵⁵⁾

TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

Art. IX 28. Overeenkomstig artikel 31, § 2 APKB bepaalt dit artikel de termijnen en gevolgen van de doorhaling van een tuchtstraf.

§ 1. De verwijdering uit het personeelsdossier maakt dat de doorhaling van de tuchtstraf geen sporen nalaat.

De doorhaling betekent dat met de tuchtstraf geen rekening meer mag gehouden worden inzonderheid bij de appreciatie van de aanspraken op bevordering van de ambtenaar.

§ 2. De termijnen van doorhaling worden t.o.v. het KB van 02/10/1937 gevoelig opgetrokken :

blaat : 1 jaar i.p.v. 9 maanden

inhouding van salaris : 4 jaar i.p.v. 1 jaar

tuchtschorsing : 6 jaar i.p.v. 2 jaar

terugzetting in graad : 8 jaar i.p.v. 3 jaar.

| De tuchtstraf lagere inschaling wordt doorgehaald na 8 jaar, naar analogie met de terugzetting in graad.⁽⁷⁰⁾

Art. IX 29. Cf. art. 39 APKB

DEEL X. DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

TITEL 1. DE PROCEDURE

Artikel X 1. Het begrip effectieve dienst vereist dat de ambtenaar op de werkplaats presteert vooraleer op hem de preventieve maatregel van schorsing in het belang van de dienst kan toegepast worden.

De schorsing in het belang van de dienst is geen eigenlijke tuchtstraf doch ook geen zuivere bewarende maatregel in de gevallen waar er onmiddellijk gevolgen kunnen aan vastgeknoopt worden zoals bepaald in artikel X 3.

Tijdens de schorsing blijft de ambtenaar in de administratieve toestand dienstactiviteit doch wordt ontheven van de verplichting om dienstprestaties te leveren.

De schorsing in het belang van de dienst belet niet dat de ambtenaar geëvalueerd wordt.

Art. X 2. § 1-§ 2 De schorsing in het belang van de dienst is een dringende maatregel die onmiddellijk moet kunnen uitgesproken worden door de bevoegde overheid (die dezelfde is als voor het uitspreken van de tuchtstraffen in eerste aanleg).

De tussenkomst van de overheid bevoegd om het voorstel te doen is hierbij niet noodzakelijk doch indien er een voorstel is kunnen de overheden voor voorstel en uitspraak niet dezelfde zijn.

§2. Om dezelfde redenen als aangegeven voor de tuchtstraffen kan deze bevoegdheid niet gedelegeerd worden.

Art. X 3.

- eerste lid : cf. art. 40, § 1 tweede lid APKB
- tweede lid : zie art. IX 3 i.v.m. tucht.

Art. X 4. eerste lid = art. 40, § 1 eerste lid APKB De procedure is soepeler en korter dan bij tucht o.w.v. het dringend karakter doch niettemin omgeven door de noodzakelijke waarborgen van verdediging (o.m. bijstand raadgever).

Zo wordt hier de procedure van het schriftelijk opmerkingen maken op het proces-verbaal van het verhoor vervangen door het viseren van de voorstellen en beslissingen tot schorsing (procedure met en zonder voorstel) met mogelijkheid tot nota nemen van de weigering door degene die bevoegd is voor de uitspraak van de schorsing.

Art. X 5. eerste lid : indien ondertussen aan de preventieve schorsing geen einde gemaakt is kan de ambtenaar na 15 kalenderdagen, beroep aantekenen bij de raad van beroep (cf. art. 40, § 2 APKB). Een afzonderlijk beroep tegen de salarisvermindering en het ontzeggen van aanspraken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal wordt in dit besluit niet voorzien, doch zie art. X 10 wat betreft de intrekking van bepaalde ten onrechte genomen beslissingen.

tweede lid : de bevoegdheid van de raad van beroep is adviserend doch niettemin bindend in het geval ongunstig advies uitgebracht wordt over de opheffing van de schorsing.

derde lid : in het andere geval beslist de bevoegde overheid vrij.

Art. X 6. geen commentaar.

Art. X 7. Binnen de zes maanden moet immers - met inbegrip van het onderzoek - de tuchtprocedure kunnen gevoerd worden.

Een uitzondering wordt gemaakt indien een strafprocedure ingezet wordt. (tweede lid)

Dan loopt de schorsing maximum voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek indien er een is en/of voor de duur van de strafvervolgning tot de uitspraak in gewijsde betekend is.

Ofwel start binnen de periode van 6 maanden preventieve schorsing een tuchtprocedure die naderhand geschorst wordt door een strafprocedure ofwel start eerst het strafonderzoek en wordt de ambtenaar vervolgens geschorst in het belang van de dienst.

Art. X 8. De overheid mag ten allen tijde bij kennisgeving van de uitspraak van de strafrechter beslissen om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor de duur van de tuchtprocedure.

De minnelijke schikking slaat op het akkoord tussen parket en betrokkene.

Art. X 9. geen commentaar.

Art. X 10. De ontzegging van de aanspraak op bevordering wordt niet hersteld.

Art. X 11. cf. principe uit het tuchtrecht en in het algemeen het verbod van retro-activiteit van de maatregel.

Art. X 12. regelt de aanrekening van de schorsing in het belang van de dienst op de tuchtschorsing overeenkomstig artikel 40, § 3 APKB

Art. X 13. In tegenstelling met het APKB geldt de mogelijkheid van schorsing in het belang van de dienst ook voor de stagiair.

TITEL 2. OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. X 14. Geen commentaar.

DEEL XI. HET VERLOF EN DE ADMINISTRATIEVE TOESTAND TIJDENS VERLOF

INLEIDING.

- De onderscheiden verlofstelsels maken het overeenkomstig het statuut van 2 oktober 1937 mogelijk dat de ambtenaar jaren afwezig bleef in één van de volgende standen :
 - . dienstactiviteit : = met behoud van het recht op bevordering in graad en in salaris;
= met behoud van het recht op bezoldiging tenzij anders aangegeven;
 - . non-activiteit : = zonder recht op bevordering in graad en in salaris tenzij anders aangegeven;
= zonder recht op bezoldiging;
 - . disponibiliteit : = met of zonder recht op bevordering in graad en in salaris en op bezoldiging zoals aangegeven.

Louter theoretisch zou een opbouw van de anciënniteit (zowel geldelijk als administratief) pro rata van de prestaties moeten gebeuren. Diverse verlofstelsels (loopbaanonderbreking, verlof voor deeltijdse prestaties wegens sociale en familiale redenen ...) werden evenwel ingevoerd in het raam van de harmonisering gezin-werk en als dienstactiviteit beschouwd. Derhalve worden zij volledig meegerekend voor de administratieve en geldelijke anciënniteit.

De doelstelling bestaat erin inzake de verlofregelingen een evenwicht tussen het belang van de dienst en het individueel belang van de ambtenaar te vinden.

1. De bevoegdheid van de Vlaamse regering is evenwel niet onbeperkt in de vaststelling en bepaling van de gevolgen van de verloven omdat

ofwel 1° de nationale overheid bevoegd is bvb. : verlof voor vakbondsopdrachten; militaire dienst , arbeidsongeval;

ofwel 2° sommige verlofregelingen een algemeen principe en/of minimale rechten zijn door de KB's van 22.11.91 en 26.09.94 bvb. vakantieverlof, ziekteverlof, loopbaanonderbreking, verlof voor deeltijdse prestaties wegens sociale of familiale redenen, de afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheid,

Deze laatste categorie (sub 2°) kan uitgesplitst worden als volgt :

a) algemeen principe én minimaal recht

- Jaarlijks vakantieverlof;
- Bevallingsverlof;
- Verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- Disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid;

Bepaalde aspecten van de huidige reglementering inzake deze verloven (zoals de minimumduur), maken automatisch deel uit van het administratief en geldelijk statuut van de ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

b) minimaal recht

- Verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid;
- Voorbehoedsverlof;
- Verlof voor deeltijdse prestaties gewettigd door sociale en familiale redenen;
- Verlof voor deeltijdse prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid;
- Loopbaanonderbreking.

Ook bepaalde andere aspecten dan sub a) bedoeld van het jaarlijks vakantieverlof en het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid zijn minimale rechten.

- De materies sub 2° ressorteren onder de bevoegdheid van de nationale overheid of van de gemeenschaps- of gewestoverheden elk wat hen betreft zodat elk van hen het initiatief kan nemen om ieder voorstel inzake deze materies te onderwerpen aan de onderhandeling in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

Immers wordt wat de minimale rechten betreft een exclusieve bevoegdheid toegekend aan het gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (comité A).

Er dient qua onderhandelingsprocedure evenwel een onderscheid gemaakt te worden naargelang de minimale rechten tevens algemeen principe zijn of niet. In het eerste geval zal de inhoud van de minimale rechten gemeenschappelijk zijn voor het rijkspersoneel en voor het personeel van de Diensten van de regeringen van de Gemeenschappen en de Gewesten en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten. Het standpunt van de overheidsafvaardiging wordt gemeenschappelijk bepaald.

In het tweede geval wordt voor deze materies, die juridisch louter tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen of Gewesten behoren, enkel met het door hen verdedigde standpunt rekening gehouden bij de

onderhandeling en bij het opstellen van het protocol.

Beneden de minimale rechten gaan mag niet doch de vraag stelt zich nu of bovenop de minimale rechten nog voordelen door elke overheid apart kunnen gegeven worden die onderhandeld worden in het eigen onderhandelingscomité, in casu sectorcomité XVIII - Vlaamse Gemeenschap - Vlaamse Gewest.

De memorie van toelichting bij het ontwerp van wet houdende sociale en diverse bepalingen (Belgische Senaat-1374-1 (1990-1991)-20 juni 1991-p6) dat de wet van 20 juli 1991 werd, laat toe deze vraag positief te beantwoorden gelet op volgend citaat : "Overigens wordt eraan herinnerd dat artikel 1 van het ontwerp geenszins afbreuk doet aan het recht van een overheid om initiatieven te nemen om in de bevoegde onderhandelingscomités te onderhandelen over gunstiger regelingen dan diegene die vervat zijn in de minimale rechten."

2. De verlofregelingen die wel autonoom kunnen gewijzigd worden door de Vlaamse regering.

- Verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- Uitzonderlijk verlof (wegens overmacht of omstandigheden);
- Ouderschapsverlof;
- Verlof voor adoptie of pleegvoogdij;
- Familiaal verlof van lange duur;
- Verlof voor sociale promotie;
- Verlof om een functie uit te oefenen bij een ministerieel kabinet;
- Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning;
- Verlof voor werkzaamheden bij parlementaire fracties;
- Verlof voor het voordragen van de kandidatuur voor wetgevende of provinciale verkiezingen;
- Verlof om een proeftijd of stage te vervullen in een andere betrekking van een overheidsdienst of het onderwijs;
- Vormingsverlof;
- Disponibiliteit voor persoonlijke aangelegenheden;
- Verlof voor opdracht;
- Verlof voor het afstaan van beenmerg;
- Verlof voor begeleiden en bijstaan van mindervaliden en zieken tijdens vakanties.

Met bijgaand besluit zal getracht worden de verloven zoveel mogelijk te rationaliseren en bovenop de verlofregelingen waarvoor de nationale overheid bevoegd is of waarvoor de Koning in uitvoering van art. 43 APKB de administratieve toestand vaststelt (= door nationale wetgever opgelegde verplichtingen zoals bvb. de militaire

dienstplicht, burgerdienst, civiele bescherming) zoveel mogelijk contingenten verloven vast te stellen.

Nochtans wordt in eerste instantie de contingentering genuanceerd door de verloven eruit te halen die wegens hun aard niet voor beperking in duur geschikt geacht worden.

De scheidingslijn valt samen met het onderscheid tussen verloven die op initiatief van de ambtenaar genomen worden (familiale en andere) en voor beperking in duur in aanmerking komen, en verloven die op initiatief van de overheid toegekend worden en waarvan de duur tot de discretionaire bevoegdheid van deze laatste behoort.

In deze optiek komen niet voor contingentering in aanmerking :

- het verlof voor opdracht;
- het kabinetsverlof;
- het verlof voor terbeschikkingstelling van de Koning;

- het verlof voor het verrichten van werkzaamheden in parlementaire fracties.

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel XI 1. Overeenkomstig artikel 41, § 1 van het APKB bepaalt de Vlaamse regering autonoom in het statuut welke administratieve toestanden zij kent en stelt zij de gevolgen ervan vast inzake het recht op salaris en op bevordering tot een hoger salaris, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaanaanspraken.

Art. 42 van het APKB schrijft voor dat de administratieve toestand die de afwezige ambtenaar zijn recht op salaris, bevordering tot een hoger salaris, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken laat behouden, vooraf moet goedgekeurd worden door de nationale overheid bevoegd voor pensioenen.

Er worden voortaan nog slechts twee administratieve toestanden erkend, de dienstactiviteit, die de regel is, met principieel behoud van alle administratieve en geldelijke aanspraken en de non-activiteit met principieel verlies van deze aanspraken.

De disponibiliteit (wegens ziekte, persoonlijke aangelegenheden) wordt niet meer aangehouden. Voor de problematiek inzake het al dan niet behouden van de administratieve toestand disponibiliteit (in het licht van het advies van de Raad van State) : zie toelichting bij Titel 5 : Ziekteverlof.

Nochtans kunnen sommige elementen in de hiervoor gegeven algemene definitie van de twee administratieve toestanden afwijkend bepaald worden :

- bij dienstactiviteit : (**art. XI 2**)
 - . het recht op salaris
 - bvb. loopbaanonderbreking
 - bvb. staking of werkonderbreking (⁸)
- bij non-activiteit : (**art. XI 3**)
 - . het recht op administratieve en geldelijke bevordering bvb. legerdienst

De definiëring van de administratieve toestanden naar hun gevolgen toe is licht afwijkend t.o.v. de statutaire bepalingen van het KB van 2 oktober 1937; zij is gebaseerd op het overzicht van de administratieve en geldelijke gevolgen van de huidige verlopen waar bvb. nergens een recht op bezoldiging voorkomt bij non-activiteit terwijl het KB van 2 oktober 1937 de opening laat "behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling."

In het bijgaand besluit worden de verlopen per soort gegroepeerd voor de gebruiksvriendelijkheid van de ambtenaar.

De groepering per **administratieve toestand** (cf. KB 02-10-1937) ziet er als volgt uit :

1. Dienstactiviteit

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- bevallingsverlof (en vaderschapsverlof) en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ouderschapsverlof;
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- verlof voor deeltijdse prestaties (5 jaar);
- verlof voor loopbaanonderbreking (algemene regeling + bijzondere stelsels);
- verlof voor opdracht :
 - . kabinet;
 - . van algemeen belang;
 - . terbeschikkingstelling van de Koning;
 - . ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming;
- omstandigheidsverlof;
- gecontingenteerd verlof (3 soorten);
- schorsing in het belang van de dienst;

* * *

- verlof voor militaire of burgerdienst : militaire of burgerlijke prestaties in vredestijd (ook wederoproeping) wat betreft gedeelten van kalendermaanden;
- verlof om in vredestijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;

- verlof voor profylaxie (voorbehoedend verlof);
- vakbondsverlof;
- ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
- politiek verlof;
- georganiseerde werkonderbreking. (8)

2. Non-activiteit

- verlof voor deeltijdse prestaties (na 5 jaar);
- loopbaanonderbreking (zonder onderbrekingsuitkeringen);
- gecontingenteerd verlof (5 jaar) of gecontingenteerd verlof voor een betrekking als zelfstandige of bij een andere werkgever waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden;
- ongewettigde afwezigheid;
- tuchtschorsing (doch met beperkt salaris);

* * *

- verlof voor militaire of burgerdienst :
 - . militaire dienstplicht (ook wederoproeping bij tuchtmaatregel) wat betreft de volle kalendermaanden;
 - . vrijwillige prestaties (volle kalendermaanden);
 - . reserveofficier (volle kalendermaanden).

De **stagiair** beschikt over volgende verloven :

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- bevallingsverlof (en vaderschapsverlof) en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ouderschapsverlof
- omstandigheidsverlof
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- verlof voor loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen, voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, en voor ouderschapsverlof;
- dienstvrijstelling voor vorming;
- verlof voor opdracht (bij een Vlaams ministerieel kabinet);

* * *

- de zgn. "nationale" verloven :
 - . verlof voor militaire of burgerdienst;
 - . verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
 - . verlof voor profylaxie;
 - . vakbondsverlof;
 - . ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
 - . politiek verlof.

dus niet :

- verlof voor deeltijdse prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking (behalve voor palliatief verlof, ouderschapsverlof en bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid);
- verlof voor opdracht :
 - . kabinet (uitgez. bij een Vlaams ministerieel kabinet);
 - . van algemeen belang;
 - . terbeschikkingstelling van de Koning;
 - . ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof;
- ...
- gecontingenteerd verlof.

Art. XI 4. De dienstactiviteit is de regel indien geen andere uitdrukkelijke bepaling het tegendeel beweert : zie bvb. schorsing in het belang van de dienst.

Art. XI 5.

"werkdag - "vakantiedag" : zo is een feestdag een vakantiedag voor een niet-continudienst en kan een werkdag zijn voor een continudienst

"dienstvrijstelling" : zie het prikklokreglement (variabele werktijdregeling) van het ministerie.

Art. XI 6. De afwezigheid zonder toestemming of geldige reden heeft van rechtswege non-activiteit tot gevolg. Overmacht kan als een geldige reden beschouwd worden. Onder administratieve maatregel kan schorsing in het belang van de dienst verstaan worden, doch eventueel ook het rekening houden met het feit bij de vaststelling van de functioneringstoelage.

Art. XI 7. In de oorspronkelijke redactie van dit artikel werd afwezigheid wegens staking beschouwd als zonder toestemming afwezig zijn en dus als non-activiteit. Volgens het APKB kan een stakende ambtenaar enkel zijn salaris verliezen. Het VPS bepaalt aanvullend dat het salaris pro rata van de afwezigheid verloren wordt. In de toestand non-activiteit is er evenwel ook verlies van bvb. recht op bevordering, pensioenrechten, enz. Daarom dient bepaald dat in afwijking van de gevolgen van het zonder toestemming afwezig zijn staking gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit. Aangezien een stakingsdag, ofschoon onbezoldigd, geen verlofdag is, geeft hij ook geen aanleiding tot een vermindering van het jaarlijks vakantieverlof.(°) Staking is tevens een uitzondering op de periode van tien dagen ongewettigde afwezigheid die aanleiding geeft tot ontslag.

Art. XI 7bis. Door de in de CAO 1999-2000 voorziene mogelijkheid tot het invoeren van de vrijwillige vierdagenweek, moet een aangepaste regeling worden voorzien wat betreft de verschillende verlofstelsels. In het statuut wordt een algemene bepaling opgenomen waarin wordt bepaald dat voor de verloven die in werkdagen zijn uitgedrukt het personeelslid tewerkgesteld in de 4-dagenweek recht heeft op een equivalent van het in dit statuut voorzien aantal verlofdagen.⁽⁶⁹⁾

De verloven uitgedrukt in werkdagen worden bijgevolg omgezet in uren $X \frac{7 \times 36}{9,5}$ en gedeeld door 9,5. Het gaat om:

- vakantieverlof;
- ziekteverlof;
- omstandigheidsverlof;
- 20 werkdagen gecontingenteerd verlof;
- politiek verlof (in de regel).⁽⁶⁹⁾

De andere verloven uitgedrukt in maanden, weken of duur van de opdracht of vorming, blijven in geval van de 4-dagenweek ongewijzigd.⁽⁶⁹⁾

voorbeeld:

Voor de berekening van het verlof wordt het aantal vakantiedagen (35) omgezet in uren en gedeeld door 9,30 (= het aantal uren per dag in een 4-dagenweek). Iemand die een volledig jaar in de 4-dagenweek werkt heeft recht op 28 verlofdagen ($35 \times \frac{7,36}{9,30} = 27,69$ of afgerond 28).⁽⁶⁹⁾

Art. XI 8. geen commentaar - cf. art. 47 APKB

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

Art. XI 9. § 1 t/m 3. Overeenkomstig art. 45 § 1 APKB genieten de ambtenaren bij volledige arbeidsprestaties een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur tenminste gelijk is aan die bepaald in artikel 3, § 1 en artikel 4 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen.

Overeenkomstig het koninklijk (verlof)besluit van 1 juni 1964 heeft de ambtenaar momenteel recht op 24 werkdagen jaarlijks vakantieverlof met een graduele opbouw volgens de leeftijd die hem op 64 jaar 31 werkdagen oplevert.

De Vlaamse regering verhoogt het aantal vakantiedagen relevant naar 35 werkdagen voor iedereen, doch mits volgende nuanceringen :

- 10 werkdagen moeten opeenvolgend genomen worden;
- het automatisch recuperatieverlof (maximum 18d/jaar) verdwijnt;

- het uitzonderlijk verlof van 4 dagen wegens overmacht, ziekte inwonend familielid enz. is inbegrepen in het nieuwe getal, geldt dus voor iedereen en kan als recht genomen worden; 22 juli (namiddag) is eveneens inbegrepen. De verplichting tot voorlegging van een medisch attest dat de dwingende afwezigheid van de ambtenaar staaft, werd geschrapt vermits de aanwezigheid thuis ook omwille van andere dan medische problemen vereist kan zijn (bv. schoolproblemen).⁽⁵⁵⁾

De periode waarin de 10 opeenvolgende werkdagen dienen genomen te worden, wordt bepaald onder de verantwoordelijkheid van de leidend ambtenaar en op basis van de dienstbehoeften. Zo zal in de klassieke administratieve dienst het nemen van het verlof kunnen gestimuleerd worden in de traditionele vakantiemaanden juli en augustus zodat de aanwezigheid in de drukke periodes tijdens het jaar bevorderd wordt.

Het vakantieverlof dient gevraagd te worden. Het is zowel een recht als een plicht om het principieel binnen het jaar op te nemen.

Het regelmatig aangevraagd vakantieverlof kan in uitzonderlijke gevallen a rato van max. 5 werkdagen overgedragen worden naar het volgend jaar. Deze dagen moeten opgenomen worden vóór het einde van de paasvakantie.⁽⁵⁵⁾

De bestaande, met een omzendbrief geregelde, praktijk wordt nu reglementair bepaald.

§ 4. Deze paragraaf bepaalt, naar analogie met de "social profit" akkoorden een verhoging van het aantal jaarlijkse verlofdagen voor personeelsleden van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand met "zware" of "belastende" beroepen.⁽⁶⁹⁾

De functies vermeld in deze paragraaf kennen een gelijkwaardige werkstress en zijn op te splitsen in 3 categorieën :

- functies in continudienst (begeleiders en hoofdbegeleiders van residentiële leefgroepen);
- vakleraars en leraars die alleen verantwoordelijk zijn voor een groep jongeren;
- nachtwakers die eveneens alleen verantwoordelijk zijn voor een groep jongeren.⁽⁶⁹⁾

Het betreft meer specifiek de personeelsleden met volgende graden en functies :

- hoofddeskundige met de functie van hoofdbegeleider - teamverantwoordelijke;
- deskundige en medewerker met de functie van begeleider;
- technisch assistent en technisch beambte met de functie van nachtbewaarder;
- deskundige, medewerker, technicus en technisch assistent met de functie van vakleraar of leraar. ⁽⁶⁹⁾

leeftijd	aantal verlofdagen
Van 45 tot en met 49 jaar	36 dagen
Van 50 tot en met 54 jaar	48 dagen
Van 55 tot en met 64 jaar	60 dagen

Het aantal dagen wordt toegekend vanaf het jaar waarin betrokkenen de desbetreffende leeftijd bereiken. ⁽⁶⁹⁾

Art. XI 10. Het recht van de ambtenaar om zijn werktijden te spreiden overeenkomstig het prikklokgeregulement tussen 8 u-9u15 's morgens, 11u45-13u45 's middags en 16u-18u 's avonds wordt gecombineerd met een dienstbereikbaarheid tot 17 uur.

De organisatie van het werk zodat de dienst bereikbaar is behoort tot de bevoegdheid van het afdelingshoofd (overlegmaterie). Een degelijke bereikbaarheid van de dienst wil o.m. zeggen dat een deskundige ambtenaar aangeduid wordt en er een beurtrol is.

Een bijzondere werktijdregeling is bvb :

- continudiensten;
- uurrooster van het schoonmaak- en refterpersoneel.

De automatische recuperatie (van teveel gepresteerde uren) wordt beperkt tot de volgende maand (op de glijtijd) en kan niet in verlof omgezet worden.

Overuren gepresteerd op vraag van het afdelingshoofd kunnen daarentegen wel in verlof omgezet worden of onder bepaalde omstandigheden uitbetaald worden (zie Deel XIII - Titel 3 - Toelagen - Hoofdstuk 3 - Toelage voor het presteren van overuren).

§§ 2-3. Vanaf 1.6.95 wordt de beurtregeling van de loodsen met een algemene functie in het VPS verankerd, en worden enkele bijzondere regelen voor de berekening van enkele verloven bepaald.

Volgens de 6/5 beurtregeling is het aantal beurtdagen verlof (jaarlijkse vakantie + feestdagen) gelijk aan 38 per jaar.⁽⁷⁾

Art. XI 11. Het vakantieverlof wordt in evenredige mate vermindert met alle onbezoldigde verlofdagen :

- ouderschapsverlof;
- verlof deeltijdse prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- gecontingenteerd verlof :
 - . 20 werkdagen;
 - . proefperiode of stage;
 - . 1 maand voorbereiding verkiezing;
- verlof voor opdracht (onbezoldigd):
 - . verlof voor opdracht van algemeen belang;
 - . verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep
- politiek verlof :
 - . facultatief
 - . van ambtswege

opmerking : de twee voormelde soorten verlof voor opdracht kunnen ook bezoldigd zijn.

De periodes van non-activiteit (die evenmin bezoldigd zijn) geven geen recht op jaarlijks vakantieverlof (5 jaar gecontingenteerd verlof, militaire en burgerdienst, ...).

De aanrekening van de vermindering gebeurt tijdens het jaar zelf doch kan, indien dit niet mogelijk is, zoals wegens uitputting op voorhand van het verlof, verschoven worden naar het volgende jaar.

Art. XI 12. De wettelijke feestdagen zijn : 1 januari, tweede paasdag, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, tweede pinksterdag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

De decretale feestdag is 11 juli.

- (zie : - Decreet van 7 november 1990 (BS 6-12-90) houdende vaststelling van het wapen, de vlag, het volkslied en de feestdag van de Vlaamse Gemeenschap
- Besluit van de Vlaamse regering van 27 juni 1990 (BS 10-7-90) tot toekenning van een dag verlof op 11 juli ter gelegenheid van het feest van de Vlaamse Gemeenschap aan het personeel van de diensten van de Vlaamse regering, van de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest en van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen)

§ 2 beoogt ⁽⁸⁾ een eenvoudige compensatieverlofregeling voor de voormelde feestdagen die met een niet-werkdag (in principe zaterdag en zondag voor niet-continudiensten) samenvallen en vermijdt zo de jaarlijkse vaststelling ervan door de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken.

§ 3.⁽⁸⁾ In de continudiensten (d.w.z. waar 24 u op 24 u met beurtrol gewerkt wordt) geeft ook de feestdag die samenvalt met een rustdag, voor de ambtenaar in dit stelsel aanleiding tot bijkomend vakantieverlof in evenredige mate.

*
* *

Voor de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar zijn doorgaans 3 en mogelijk 4 of 5 compensatiedagen nodig. Statistisch gezien vallen in een periode van 6 jaar, twee jaar 5, drie jaar 3 en één jaar 1 wettelijke/decretale of andere feestdag samen met een zaterdag of een zondag. De regeling bereikt dus een evenwicht tussen beide stelsels.

Er zijn verscheidene situaties die zich kunnen voordoen :

- de ambtenaar is nog niet in dienst op de feestdag(en), wel op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = extra dagen
- de ambtenaar is in non-activiteit op de feestdag en in dienstactiviteit op de vervangende vakantiedagen = extra dagen
- de ambtenaar is in dienst op de feestdag(en), niet op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = dagen kwijt

- de ambtenaar in continudienst werkt op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- de ambtenaar in continudienst heeft een rustdag op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- de ambtenaar is met verlof, ander dan vakantieverlof op feestdag of op vervangende vakantiedag (bvb. ziekte, verlof deeltijdse prestaties, ...) : zie omzendbrief terzake ⁽⁸⁾
- de ambtenaar werkt uitzonderlijk wegens dienstnoodwendigheden op feestdag of vervangende vakantiedag : evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof.

Art. XI 13. Indien de ambtenaar ziek wordt voor de aanvang van zijn vakantieverlof kan hij dit laatste laten intrekken. Indien hij tijdens het verlof ziek wordt loopt het verlof door tot het einde van de duur waarvoor het aangevraagd werd, behalve indien de ambtenaar gehospitaliseerd wordt; dan wordt het vakantieverlof stopgezet. Slechts het resterende gedeelte van het ziekteverlof dat het vakantieverlof overschrijdt wordt aangerekend op het contingent van 666 werkdagen vermeld in artikel XI 25 § 1.

Art. XI 14. cf. art. 47 APKB.

TITEL 3. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF

Hoofdstuk 1. Bevallingsverlof

Art. XI 15. Art. 45, § 2 APKB. bepaalt dat "de ambtenaar van het vrouwelijk geslacht voor moeder-schapsbescherming tenminste de voordelen geniet bedoeld in de artikelen 7 en 8 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 (verloven) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen."

D.w.z. dat het bevallingsverlof dienstactiviteit is en 15 weken bedraagt. Ingeval van een meerling wordt het bevallingsverlof uitgebreid tot maximum zeventien weken.⁽⁵⁶⁾

Artikel 7 tweede lid van voormeld KB van 1 juni 1964, zoals het gewijzigd werd bij koninklijk besluit van 18 september 1991 is bovendien een minimaal recht (zonder algemeen principe te zijn) en bepaalt dat "de periodes van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid gedurende de zes weken die vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden voor het bepalen van de administratieve stand van de betrokkene veranderd in bevallingsverlof."

De oorsprong van de bepaling ligt in de arbeidswet van 16

maart 1971 (art. 39) zoals gewijzigd door de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen die het bevallingsverlof verlengd heeft met 1 week, verplicht te nemen 7 dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en die men verliest bij vroeggeboorte.

De formulering en inhoud van voormeld artikel 7, tweede lid wordt in dit besluit zodanig aangepast dat alle dagen afwezigheid wegens ziekte die in het "prenataal" verlof vallen omgezet worden in bevallingsverlof.

Het "postnataal" verlof is gelijk aan de duur van de periode waarin het personeelslid verder heeft gewerkt vanaf de zevende week voor de werkelijke datum van bevalling, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. Wanneer de vermoedelijke bevallingsdatum wordt overschreden, blijft de zwangere ambtenaar in bevallingsverlof tot de geboorte van het kind.⁽⁵⁵⁾

Art. 22 programmawet van 22.12.89 dat art. 39 arbeidswet van 16 maart 1971 wijzigt (een wetswijziging van dwingend arbeidsrecht) werd nog niet doorgevoerd in het VPS. Het betreft met name de verschuiving van een deel van het postnataal bevallingsverlof indien het kind meer dan 8 weken na de geboorte in de verplegingsinstelling opgenomen blijft. Het betreft in feite de verschuiving van de opname van het prenataal verlof van zeven weken dat niet opgenomen werd, tot het ogenblik dat het pasgeboren kind naar huis komt.⁽⁶²⁾

Art. XI 16. De vijftien of zeventien (ingeval van een meerling)⁽⁵⁵⁾ weken zijn gewaarborgd als minimaal recht (zie verwijzing sub art. XI 15).

De moeder kiest vrij wanneer zij deze extra twee weken opneemt, ofwel vóór de bevalling, ofwel erna, door middel van de techniek van uitstel van het niet-gebruikte gedeelte van de facultatieve prenatale rustperiode.

Art. XI 17. geen commentaar.

Art. XI 17bis. Het nieuwe artikel XI 17bis voorziet in de mogelijkheid om een gedeelte van het bevallingsverlof om te zetten in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, conform de regeling die reeds bestaat voor de contractuele personeelsleden (KB van 25 juli 1994 tot wijziging, wat de regeling inzake vaderschapsverlof betreft, van het KB van 4 november 1963 tot uitvoering van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen). Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 2. Opvangverlof

Art. XI 18. Het verlof voor adoptie of pleegvoogdij, kortweg opvangverlof, wordt op gelijke voet behandeld met het bevallingsverlof, d.w.z. dienstactiviteit.

De duur en de nadere bepalingen stemmen overeen met de huidige bepalingen van het meergenoemd koninklijk besluit van 1 juni 1964 (betreffende de verloven).

De grens van 10 jaar inzake de leeftijd van het op te vangen kind dat recht geeft op verlof werd behouden oww de aard van de zorgenverstrekking die boven deze grens anders ligt.

Art. XI 19. geen commentaar.

Art. XI 20. geen commentaar.

TITEL 4. OUDERSCHAPSVERLOF

Art. XI 21. Het ouderschapsverlof is vanaf 1 januari 1999 een recht voor de ambtenaar dat ook wordt toegekend n.a.v. de adoptie van een kind.⁽⁵³⁾

Daarenboven dient het verlof niet meer opgenomen te worden binnen het jaar na de geboorte of de adoptie van het kind, maar kan dit tot het kind de leeftijd van 10 jaar heeft bereikt. Het VPS wordt hierdoor in overeenstemming gebracht met de CAO nr. 64 van de Nationale Arbeidsraad.

Aangezien het ouderschapsverlof een recht wordt, wordt eveneens bepaald dat de ambtenaar die ouderschapsverlof wenst te nemen, dit minstens één maand voor de aanvang schriftelijk moet meedelen aan de leidend ambtenaar. Daarbij moet de aanvangsdatum van het verlof worden vermeld.⁽⁵³⁾

Aangezien het niet bezoldigd wordt geeft dit verlof aanleiding tot proportionele vermindering van het jaarlijks vakantieverlof. Het wordt gelijkgesteld met de administratieve toestand dienstactiviteit.⁽⁵³⁾

Art. XI 21bis. Naar analogie met het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking, werd het onbezoldigde ouderschapsverlof van artikel XI 21 VPS met ingang van 14 april 2000 een recht voor de stagiairs.⁽⁵⁶⁾

TITEL 5. ZIEKTEVERLOF

*
* * *

De Raad van State merkt op (4.19) dat het niet voorzien van de stand disponibiliteit in strijd is met het APKB. De Vlaamse regering antwoordt dat de verwijzing in art. 45 § 4 APKB verband houdt met het respecteren van de minimale rechten. Er staat : "De ambtenaar geniet de voordelen die vermeld zijn in ..." en niet dat hij de administratieve toestand disponibiliteit moet kunnen hebben.

De voordelen geboden door het ontwerpstatuut zijn groter dan wat de disponibiliteit kan geven waarnaar verwezen wordt. (zie hierna)

Art. 41, § 1 APKB stelt dat het statuut de administratieve standen bepaalt en de gevolgen ervan op het recht op wedde enz.... Het is dus een autonome bevoegdheid. De toelichting in het verslag aan de Koning bij art. 41 APKB is nog duidelijker : "Art. 41 stipuleert dat het voortaan elk gezag zal staan de adm. standen te bepalen waarin de ambtenaren kunnen vertoeven, evenals de adm. en geldelijke gevolgen ervan, behalve in twee in het statuut uitdrukkelijk voorziene gevallen. De RvS heeft toegegeven dat zulks tot de autonomie van elke executieve kan behoren".

De voordelen van art. 12 tot 15 KB 13 november 1967 (dispo) zijn :

- indisponibiliteitstelling wegens ziekte na overschrijding van het ziektekrediet
- behoud van aanspraken op bevordering en op bevordering tot een hoger salaris
- wachtgeld = 60 % laatste activiteitswedde
= laatste activiteitswedde bij ernstige en langdurige ziekte of gebrekkigheid

Het ontwerpstatuut geeft volgende (grotere) voordelen :

- ziekteverlof = dienstactiviteit (dwz behoud van alle loopbaanaanspraken en behoud van het volledig salaris tot het tijdstip van pensionering wegens definitieve beroepsongeschiktheid);
- ten vroegste na 666 werkdagen kan een voorstel tot definitieve ongeschiktverklaring geformuleerd worden;
- een gevolg van de huidige ziekteregeling was dat de ambtenaar niet definitief ongeschikt verklaard kon worden vóór de uitputting van het ziektekrediet (art. 18 KB 1 juni 1964). Hypothetisch kan een ambtenaar met 32 jaar dienst en meer een ziektekrediet van meer dan 666 werkdagen opgebouwd hebben. Conform art. 18 zou deze ambtenaar na 666 werkdagen niet ongeschikt verklaard mogen worden vóór de datum dat het ziektekrediet opgebouwd in toepassing van artikel 14 § 1 van het KB van 1 juni 1964 uitgeput is. Het bepalen van

het pensioentijdstip is evenwel onze bevoegdheid niet. De procedure van het statuut blijft behouden maar er zal een bepaling opgenomen worden dat de beslissing van voortijdige pensionering geen uitwerking heeft vóór het opgebouwde krediet dat groter is dan 666 werkdagen uitgeput is.

Opmerking 4.20 van de Raad van State is analoog met opmerking 4.19.

De voordelen van art. 14 § 1 en 15 van het KB van 1 juni 1964 moeten gerespecteerd worden (= krediet aan ziekte-dagen en onbeperkt voor arbeidsongeval).

Repliek Vlaamse regering : de voordelen van art. 14 § 1 en 15 KB 1 juni 1964 (verlof) zijn :

- krediet ziekte-dagen (= 21 werkdagen/jaar)
 - . indien minder dan 3 jaar dienstanciënniteit = krediet van 63 dagen
 - . dienstactiviteit

- zonder beperking voor arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk en beroepsziekte.

Zie uitleg hiervoor : de voordelen moeten gegarandeerd blijven, niet de identieke regeling en de ontworpen regeling is gunstiger.

Het onbeperkt ziekteverlof bij arbeidsongeval enz. ... wordt gegarandeerd door art. XI 33 § 1.

* *
*

Art. XI 22. Art. 45, § 3 van het APKB bepaalt dat "de ambtenaar die wegens ziekte of gebrekkigheid verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, de voordelen geniet die vermeld zijn in de artikelen 14, § 1 en 15 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 (verlofbesluit) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen (d.w.z. het krediet aan ziekte-dagen en het onbeperkt verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte).

Met dit besluit wordt evenwel het principe van het cumulatief jaarlijks ziektekrediet van 21 werkdagen verlaten en dus ook de eruit voortvloeiende regelingen van evenredige vermindering van het krediet met niet verrichte prestaties, omschrijving van het toepassingsgebied voor opbouw van het ziektekrediet, indisponibiliteitstelling na uitputting van het ziektekrediet, wachtgeld, enz..

De ambtenaar heeft het recht om ziek te zijn. Indien hij ziek is behoudt hij al zijn administratieve en geldelijke rechten. Het is immers zo dat het kredietprincipe zowel ernstige zieken bijkomend kan treffen als misbruiken voor nepziekten kan stimuleren.

Art. XI 23. Indien de ambtenaar ziek wordt tijdens een verlof voor deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties wordt dit verlof niet omgezet in ziekteverlof.

Dit principe is van belang voor de al dan niet bezoldiging van de afwezigheidsdag. De mogelijkheid bestaat evenwel om bij langdurige ziekte het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties op te zeggen (zie termijn van vooropzeg).

Art. XI 24. § 1. Het recht van de ambtenaar om ziek te zijn wordt gekoppeld aan een ernstige controle door een door de Vlaamse regering aan te wijzen controleorgaan.

Overeenkomstig het APKB (art. 1 § 3 en art. 50) blijft de Vlaamse overheid voor de aanwerving en vroegtijdige pensioenering (definitieve ongeschiktverklaring) nog een beroep doen op de Administratieve Gezondheidsdienst (AGD).

De controle op het absentisme wegens ziekte moet niet noodzakelijk aan de AGD toevertrouwd worden.

Op grond van art. 19 van het KB van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden staan de wegens ziekte of gebrekkigheid afwezige ambtenaren onder het geneeskundig toezicht van de Sociaal-Medische Rijksdienst (SMR = AGD).

Het voormelde artikel is wel een minimaal recht (zie artikel 1, 2° van het KB 22.11.91 houdende uitvoering van artikel 3, § 1, 9e lid van de wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel) doch een dergelijke bepaling is niet opgenomen in het algemene principes-KB. Bijgevolg moet het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte worden gezien als een taak die afhangt van de autonomie en de verantwoordelijkheid van elke overheids-werkgever die de gevolgen van de afwezigheid rechtstreeks moet ondergaan.

De optie om niet langer beroep te doen op de SMR zal weliswaar aanleiding geven tot meeruitgaven. Anderzijds zullen er ook besparingen kunnen gerealiseerd worden. Door een strengere controle zal er een psychologisch effect ontstaan en zullen er op termijn minder ambtenaren afwezig zijn.

De Vlaamse regering besliste in zitting van 27 januari 1992 op vraag van de minister van Volksgezondheid en met het oog op de standpuntbepaling in het overlegcomité federale regering - Gemeenschaps- en Gewestregeringen ondermeer om geen beroep meer te doen op de AGD voor de controle van het ziekteverzuim.

De aansluiting bij een (privé)controledienst zou kunnen gekoppeld worden aan de mogelijkheid tot jaarlijkse

opzegging als garantie voor de ernstige controle die met deze verstrekkende maatregel moet gepaard gaan.

§ 2. voert a.h.w. een tegenexpertise of beroepsprocedure in door middel van een derde arts die uiteindelijk beslist.⁽⁵⁵⁾

Het initiatief om de behandelende arts te contacteren dient uit te gaan van de ambtenaar zelf. Indien deze het niet eens is met de beslissing van de controlearts, neemt hij daarover contact op met zijn behandelende arts, die dan op zijn beurt in overleg kan treden met de controlearts.⁽⁵⁵⁾

De arbitrageprocedure schort de beslissing van de controlearts op. De dagen van afwezigheid tussen de beslissing van de controlearts en de beslissing van de arbitrerend arts (ook bij een voor de ambtenaar ongunstige beslissing, nl. hervatten) gelden als ziekteverlof.⁽⁵⁵⁾

Art. XI 25. § 1. Een rem wordt ingebouwd door de mogelijkheid te voorzien om de ambtenaar die in totaal 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte gecumuleerd heeft naar de AGD te sturen voor een definitieve ongeschiktverklaring.

Of dit al dan niet gebeurt zal appreciatiebevoegdheid van de geneeskundige controledienst zijn (bvb. ernst van de ziektes, ongeval van gemeen recht, enz. ...), in overleg met de departementale personeelsdienst.

De begindatum van de 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte is de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Met de vóór deze datum bestaande toestanden of stand van het ziektekrediet wordt geen rekening meer gehouden; voor de ambtenaar in disponibiliteit (zie art. XI 97).

Als algemene regel geldt dat ziektedagen opgenomen tijdens voorafgaande tewerkstelling in overheidsdienst of in de private sector niet worden aangerekend op het ziektekrediet van 666 dagen. In andere overheidsdiensten en in de private sector bestaat immers geen vergelijkbaar ziekteverlofstelsel.

Een uitzondering op deze algemene regel vormen de dagen afwezigheid wegens ziekte tijdens voorafgaande statutaire tewerkstelling bij een Vlaamse wetenschappelijke instelling die wel aangerekend worden op het ziektekrediet van 666 dagen (vanaf de inwerkingtreding van het nieuwe personeelsstatuut van de wetenschappelijke instelling).⁽⁵⁵⁾

De toelichting voorzagt tevens dat van zodra er mobiliteit mogelijk zal zijn tussen een Vlaamse openbare instelling en het ministerie, het ziekteverlof opgenomen tijdens voorafgaande statutaire tewerkstelling bij een Vlaamse openbare instelling eveneens zal worden aangerekend vanaf de datum van inwerkingtreding van het nieuwe ziekteverlofstelsel bij deze instelling (identiek aan dat van het ministerie). Aangezien de verruimde arbeidsmarkt tussen de VOI en de diensten van de Vlaamse regering met het besluit van 1 juni 2001 houdende creatie van een globale arbeid tussen het ministerie van de Vlaamse gemeenschap, sommige Vlaamse openbare instellingen en de Vlaamse

wetenschappelijke instellingen mogelijk wordt gemaakt, werd art. XI 25 aangevuld in die zin dat de dagen afwezigheid wegens ziekte die de ambtenaar heeft opgenomen als ambtenaar bij een VOI met een vergelijkbaar personeelsstatuut worden aangerekend op het ziektekrediet van 666 dagen (vanaf 1 januari 1995 en wat Export Vlaanderen betreft vanaf 1 oktober 2000).⁽⁶⁷⁾

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte worden gecrediteerd op het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof (zie omzendbrief betreffende het ziekteverlof).⁽⁵⁵⁾

Het salaris van de ambtenaar wordt volledig doorbetaald tot de eindbeslissing van de AGD tot pensionering. De duurtijd van de eerste beslissing van de pensioencommissie neemt volgens de AGD momenteel slechts enkele weken in beslag (brief dd. 28/9/1993). Indien er beroep wordt ingesteld tegen de in eerste aanleg genomen beslissing dient er volgens de AGD gerekend te worden op een termijn van 1 à 2 maanden, uitzonderlijk 3 maanden (bvb. vakantieperiode) waarbinnen de gehele procedure wordt afgewerkt (brieven van 24/9 en 28/9/1993). Bij bevestiging van de eerste beslissing gaat de pensionering in met terugwerkende kracht tot de datum van de eerste beslissing. Het is in het licht van deze korte termijnen, waarbij slechts voor een beperkte periode moet teruggevorderd worden, dat geopteerd wordt voor het systeem van doorbetaling van het salaris.

In de rand van deze problematiek wordt opgemerkt dat conform het ARAB het de taak is van de arbeidsgeneeskundige dienst om "te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld in betrekkingen waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand, normaal de last niet kunnen dragen (...)" (art. 104 § 2) (zie ook art. V 7 van dit besluit - overplaatsing om medische redenen)⁽⁵⁶⁾.

Er zal derhalve een contact moeten georganiseerd worden tussen het geneeskundig controleorgaan en de arbeidsgeneeskundige dienst enerzijds en de AGD anderzijds in geval

- 1° het controleorgaan van oordeel is dat iemand definitief ongeschikt is voor de functie die hij uitoefent, maar geschikt is voor een andere functie (zonder naar de AGD te gaan);
- 2° de AGD een ambtenaar definitief ongeschikt verklaart voor de functie die hij uitoefent, maar geschikt voor een andere functie i.p.v. de definitieve ongeschiktverklaring (pensionering) uit te spreken. Dit laatste zou zelfs moeten verhinderd worden door overleg met de AGD gelet op de bevoegdheid van de arbeidsgeneeskundige dienst.

§ 2. - zie commentaar n.a.v. het advies van de Raad van State bij Titel 5 : Ziekteverlof.

De voordelen van artikel 14, § 1 van het vermelde ko-

ninklijk besluit van 1 juni 1964 (ziektekrediet a rato van 21 werkdagen per jaar) moeten overeenkomstig artikel 45 § 3 APKB gegarandeerd worden aan de ambtenaar. Dit betekent dat zolang deze bepaling een algemeen principe en een minimaal recht is, voor de ambtenaar - ongeacht het tijdstip van zijn indiensttreding of overheveling - in casu van een voorstel tot vroegtijdige pensionering een fictieve vergelijking dient gemaakt te worden tussen het ziektekrediet opgebouwd tijdens zijn loopbaan (op basis van dienstanciënniteit in toepassing van artikel 14 § 1) en de 666 werkdagen.

Aangezien gekozen werd voor de techniek om de uitwerking van de beslissing tot voortijdige pensionering van de AGD uit te stellen betekent dit dat vooraf geen referentiedatum gehanteerd wordt om de "kredieten" te vergelijken. Na 666 werkdagen wordt de procedure al dan niet ingezet en op de datum van beslissing van de pensionering wordt de vergelijking gemaakt om na te zien of de uitwerking al dan niet moet uitgesteld worden.

Art. XI 26. geen commentaar.

Art. XI 27. De controlearts kan oordelen dat deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties aangewezen zijn tijdens een beperkte periode die in dit geval pro rata aangerekend worden op de periode van 666 werkdagen. (zie art. XI 31 en XI 32)

Het is de arts die het deeltijds regime bepaalt (bvb. werken om de andere dag of elke dag een halve dag) en niet het afdelingshoofd.

Art. XI 28 en XI 29. Het initiatief van deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties kan uitgaan van het controleorgaan of van de behandelend arts met akkoord van het controleorgaan. Deze regeling impliceert dat de ambtenaar op eigen initiatief terug in dienst komt zonder daartoe formeel te moeten opgeroepen worden. De datum van het terug opnemen van de activiteiten is de begindatum van de periode van deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties.

Het voorafgaandelijk overleg tussen controlearts en behandelend arts (huisarts) vermijdt tijdrovende en soms zinloze beroepsprocedures.⁽⁵⁵⁾

Art. XI 30. § 1. De regeling van halftijdse prestaties wegens ziekte wordt vervangen door de regeling van deeltijdse prestaties zoals die ook geldt voor de contractuele personeelsleden : deeltijdse prestaties voor tenminste 50% voor een periode van ten hoogste zes maanden, maar meermaals verlengbaar (dus in feite onbeperkt in duur). Ingeval van een arbeidsongeval geldt een gelijkaardige regeling (zie art. 32bis van het KB van 24 januari 1969); alleen worden de periodes van deeltijdse prestaties dan niet beperkt tot "ten hoogste zes maanden".

Deze bepalingen zijn tevens van toepassing op de ambtenaar die ziek is, probeert om terug voltijds te gaan werken, maar dan vaststelt dat hij dit toch niet aankan. Ook hij kan deeltijdse prestaties wegens ziekte aanvragen. En eveneens belet deze regeling niet dat de ambtenaar die verminderd werkt wegens ziekte mag proberen om toch voltijds te hervatten. Indien hij dan tot de vaststelling komt dat hij dit niet aankan, mag hij terug overschakelen op deeltijdse prestaties wegens ziekte voor de hem toegestane periode zonder hiertoe opnieuw een aanvraag te moeten indienen.⁽⁵⁵⁾

§ 2. Er is aanrekening op het ziektekrediet (pro rata) gelet op het principe van behoud van salaris.

[**Art. XI 31 en XI 32** - opgeheven] ⁽⁵⁵⁾

Art. XI 33. § 1. Cf. art. 15 KB 1/6/1964 als minimaal recht en algemeen principe. De tijdsbepanking van 666 werkdagen als grens voor een mogelijke ongeschiktverklaring geldt niet voor arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk, beroepsziekte en de vrijstelling van arbeid voor de zwangere werkneemster (onder bepaalde voorwaarden)⁽⁸⁾ en de vrijstelling van dienst voor het geven van borstvoeding voor de werkneemster die in een schadelijk arbeidsmilieu werkt⁽⁵⁵⁾ waarvoor onbeperkt ziekteverlof toegestaan wordt bovenop de 666 werkdagen.

§ 2. Cf. art. 15 KB 1/6/1964, tweede lid. De bepaling dat de ambtenaar alleen zijn salaris ontvangt op voorwaarde dat hij de Vlaamse Gemeenschap / Vlaams Gewest bij iedere betaling, ten bedrage van de door de Vlaamse Gemeenschap / Vlaams Gewest gestorte som in zijn rechten doet treden tegen hem die het ongeval heeft veroorzaakt, wordt vervangen door een bepaling die een automatische mogelijk maakt. Deze subrogatie van rechtswege is geïnspireerd door de arbeidsongevallenwet van 3 juli 1967 (art. 14 § 3).

Deze bepaling omvat ook de ongevallen in de privé-sfeer waarvoor een derde aansprakelijk is. De afwezigheid ten gevolge van deze ongevallen wordt aangerekend op het "ziektekrediet" van 666 werkdagen ook al krijgt de overheid ingevolge subrogatie de wedde terug. Het betreft hier immers een financiële operatie.

§ 3. De bepaling dat de secretaris-generaal de juridische beslissing neemt m.b.t. de erkenning van beroepsziekten wordt geschrapt in de tekst van § 3. Het is immers het Fonds voor Beroepsziekten dat de juridische beslissing neemt m.b.t. de erkenning van beroepsziekten in de overheidssector, niet de secretaris-generaal.⁽⁵⁵⁾

Art. XI 34. Er wordt uitdrukkelijk in het VPS opgenomen dat de bepalingen van dit deel m.b.t. het ziekteverlof en

de ziektecontrole ook van toepassing zijn op de ambtenaren en stagiairs van het ministerie die wonen en/of tewerkgesteld zijn in het buitenland (o.a. Nederland).⁽⁵⁵⁾

TITEL 6. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES⁽⁵⁶⁾

Art. XI 35. cf. artikel 1, 2° van het KB van 22 november 1991 houdende uitvoering van artikel 3, § 1, negende lid van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel - minimaal recht.

De stelsels van verlof voor deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties wegens sociale en familiale redenen en verlof voor deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties wegens persoonlijke redenen worden samengevoegd.

Het gunstkarakter van het verlof dat afhankelijk is van de verenigbaarheid met het dienstbelang wordt wel gekoppeld aan een beroepsmogelijkheid tegen een weigering. De bewijslast van het bestaan van bepaalde familiale toestanden om het verlof te krijgen wordt geschrapt. Het verlof is een recht in de in artikel XI 41, § 1 vermelde gevallen.

Art. XI 36. § 1. De procedure is erop gericht (cf. tevens § 2) de beslissing "in eerste aanleg" op het niveau van leidend ambtenaar⁽¹⁴⁾ en afdelingshoofd (AAD en provincie) te leggen, zodat na advies van de raad van beroep, de uiteindelijke beslissing binnen de administratie kan blijven, in casu bij de secretaris-generaal als uiteindelijke verantwoordelijke voor het functioneren van zijn departement (zie § 3 laatste alinea). Het niveau van beslissing in eerste aanleg verzekert tevens de eenheid van toepassing per organisatorische eenheid.

§ 2. Om de soms lange hiërarchische weg die een verlof-aanvraag moet doormaken te vermijden, wordt enkel het advies van het afdelingshoofd voorzien bij wie de ambtenaar zijn aanvraag indient vooraleer het naar de eerste beslissende instantie gaat. Een aantal speciale situaties kunnen het advies van het afdelingshoofd overbodig maken (zie derde en vierde lid).

§ 3. De afdwingbaarheid van de administratieve beslissing en motiveringsplicht zijn twee principes uit de krachtlijnen van het statuut die hier aan bod komen. Het derde lid bevestigt de eindverantwoordelijkheid van de administratie.

In het laatste lid wordt een afdwingbare termijn ingevoerd binnen dewelke de secretaris-generaal een beslissing dient te nemen omtrent het toestaan of weigeren van

verlof voor deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties.⁽⁸⁾

§ 4. Omdat drie vierden (75%) en vier vijfden (80%) als prestatieregimes weinig verschil vertonen (= huidige toestand naast 50%) en omdat een oplossing gezocht werd voor het verlof op woensdagnamiddag voor de opvang van schoolgaande kinderen (waarvoor tot dusver het verlof voor dwingende redenen van familiaal belang aangewend werd) wordt geopteerd voor de mogelijkheid om de helft (50%) of vier vijfden (80%) of vier en een halve dag (90%) te presteren.

Dit laatste laat toe om de werkprestatie met een 1/2 dag per week te verminderen.

Met het oog op de betere afstemming tussen schooluren, kinderopvang en werkuren wordt bij het 4/5 en 4,5/5 werken een vermindering van de prestaties in uren (minuten) per dag toegestaan. De bepaling dat de deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties telkens volle maanden moeten bedragen is als vereenvoudigende maatregel bedoeld.

§ 5. De leidinggevende ambtenaren van niveau A kunnen eveneens genieten van het verlof voor deeltijdse prestaties bij wijze van gunst. Tijdens een proefperiode zal de toestemming voor het verlof voor deeltijdse prestaties voorlopig enkel worden gegeven ten belope van 80 of 90%. Voor de secretaris-generaal wordt het verlof voor deeltijdse prestaties toegestaan door de Vlaamse regering, voor de leidend ambtenaar door de secretaris-generaal en voor het afdelingshoofd door de leidend ambtenaar.⁽⁶⁸⁾

§ 6. Deze paragraaf voert een speciale regeling in voor verlof voor deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties voor de loodsen met de algemene functie, en met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot. Het betreft hier functies met een specifieke arbeidstijdregeling (resp. 6/5 of 8/5 regeling). Het is noodzakelijk een specifieke regeling te treffen om te vermijden dat een loods met de algemene functie, die een recht op dit verlof zou kunnen laten gelden, een verlof bekomt dat grote functionele problemen zou scheppen. Slechts de formule van 50%, per beurt of vaarbeurt te nemen, met minimumperiodes van 3 maanden is functioneel te verantwoorden. Deze regeling treedt in voege op 1.1.96.⁽¹¹⁾

Art. XI 37. De duur van de machtigingen wordt verminderd om sneller te kunnen inspelen op het dienstbelang indien dit de aanwezigheid van de ambtenaar vereist en onverminderd de mogelijkheid tot vooropzeg door de overheid geboden door artikel XI 39.

Gelet op de omvorming van het verlof voor dwingende redenen van familiaal belang (van 45 dagen naar 20 dagen gecontingenteerd verlof) maakt een kortere periode van verlof voor deeltijdse prestaties⁽⁵⁶⁾ (3 maanden) ook betere combinaties mogelijk.

Het eerste lid wordt aangevuld met de bepaling waardoor de minimumperiode voor de loodsen gelijk is aan 3 maanden of een veelvoud ervan; dit is nodig om het arbeidsregime à 50% te spreiden over een aantal beurten van 6 dagen in de 6/5 beurtregeling. Op verzoek van de Raad van State werd in de tekst van het eerste lid opgenomen dat deze regel ook geldt voor de in het tweede lid van dit artikel bedoelde verlengingen (advies dd 22 maart 1996, L. 25.004/8).⁽¹¹⁾

Art. XI 38. In andere gevallen zoals verlof voor opdracht (Titel 8) en vakbondsverlof bedoeld in artikel 77, § 1 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, wordt een einde gemaakt aan het verlof.

Het verlof voor bevalling impliceert tevens het vaderschapsverlof bedoeld in artikel XI 17bis.⁽⁵⁵⁾

Art. XI 39. Dit artikel regelt de mogelijkheid tot vooropzeg door de overheid (o.w.v. dienstredenen) of door de ambtenaar van het verlof dat toegestaan werd. De ambtenaar kan in beroep gaan tegen de beslissing van de overheid om hem vroegtijdig terug in dienst te roepen.

In dezelfde optiek als art. XI 37, eerste lid in fine, wordt hier voor de loodsen bepaald dat de eventuele opzegging van voormeld verlof maar kan gegeven worden tegen het einde van een driemaandelijks periode.⁽¹¹⁾

Art. XI 40. § 1. De vijf jaren dienstactiviteit zijn gelijk aan de som van de periodes tijdens dewelke deeltijds⁽⁵⁵⁾ gewerkt werd, ongeacht het prestatieregime, (de prestatieregimes worden dus niet cumulatief tot 5 jaar opgeteld). De aanvangsdatum voor de berekening van de 5 jaar, nl. 1 juli 1982, stemt overeen met de huidige reglementering uit het verlofbesluit van 1 juni 1964 inzake verlof voor verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen.

§ 2. I.p.v. het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke redenen (KB 1-6-1964) wordt aan de ambtenaar boven de 5 jaar de mogelijkheid geboden om onbeperkt - mits respectering van het dienstbelang - deeltijds⁽⁵⁵⁾ te werken doch slechts met proportioneel behoud van sommige rechten (non-activiteit) bvb. de schaalanciënniteit wordt proportioneel opgebouwd.

De ambtenaar kan wel aanspraak maken op bevordering (hiërarchisch) doch deze bevordering beëindigt de machtiging tot deeltijds⁽⁵⁵⁾ werken. Hij dient in voorkomend geval een nieuwe aanvraag in te dienen. Hij behoudt het recht op salarisverhoging (zie art. XIII 10. § 2 - 2°).

Art. XI 41. § 1. Het deeltijds⁽⁵⁶⁾ werken is een recht, d.w.z. het wordt toegestaan op aanvraag, aan alle ambtenaren van niveau B en lager, vanaf 50 jaar, en aan alle ambtenaren met twee kinderen die nog niet ten volle de leeftijd van 15 jaar bereikt hebben (d.w.z. tot de verjaardag van 15 jaar en niet meer erna), met uitzondering van de leidinggevende ambtenaren van niveau A. Het begrip "leidinggevende ambtenaren van niveau A" wordt verduidelijkt in de toelichting bij artikel XI 36, § 5.

De niet-leidinggevende ambtenaar van niveau A heeft geen recht op verlof voor deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties indien hij de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt (§ 1, 1°), doch wel indien hij ten minste twee kinderen ten laste heeft die nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben (§ 1, 2°).⁽³³⁾

§ 2. Volgende principes van het gunststelsel zijn naar analogie van toepassing :

- de afwezigheid is verlof en wordt niet vergoed;
- de bevoegde overheid en wijze van aanvragen zonder dat de aanvraag kan afhankelijk gemaakt worden van het dienstbelang;
- het prestatieregime;
- duur van het verlof + wijze van verlengen zonder dat de aanvraag kan afhankelijk gemaakt worden van het dienstbelang;
- opschorting van het verlof;
- 5 jaar dienstactiviteit vanaf 1 juli 1982 en daarboven proportioneel non-activiteit.

Deze principes zijn ook van toepassing op de speciale regeling van de loodsers.⁽¹¹⁾

§ 3. Het recht op dit verlof brengt mee dat uiteraard alleen de ambtenaar het vroegtijdig kan opzeggen.

Art. XI 42. De mogelijkheid tot vervanging van het afwezig personeel door contractuelen en niet het recht op vervanging (zoals wel het geval is in art. XI 41. § 1) dient in samenhang gezien te worden met het gunststelsel van het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁶⁾ prestaties.

TITEL 7. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKINGInleiding

Het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen omvat een inventaris van vormen van loopbaanonderbreking. Bedoeling is dat de verschillende overheden (waaronder Gemeenschappen en Gewesten) binnen deze inventaris bepalen welke vormen van loopbaanonderbreking zij in de toekomst ten aanzien van hun statutair personeel wensen toe te passen.⁽⁵⁶⁾

Deze inventaris bevat volgende vormen van loopbaanonderbreking:

Algemene stelsels van loopbaanonderbreking

- Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan
- Gedeeltelijke loopbaanonderbreking
- Gedeeltelijke loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd voor ambtenaren van minstens 50 jaar⁽⁵⁶⁾

Specifieke stelsels van loopbaanonderbreking

- Palliatief verlof
- Verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- Ouderschapsverlof⁽⁵⁶⁾

Bij hun keuze behouden de overheden de mogelijkheid om zelf te bepalen:

- welke personeelscategorieën een recht krijgen op een welbepaalde vorm van loopbaanonderbreking;
- voor welke personeelscategorieën een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking slechts als gunst zal zijn georganiseerd;
- welke personeelscategorieën van een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking zullen zijn uitgesloten.⁽⁵⁶⁾

Zij verkrijgen daarenboven de mogelijkheid om de specifieke stelsels van ouderschapsverlof en verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid die in het KB van 7 mei 1999 voor ambtenaren (als nieuwe vormen van loopbaanonderbreking met verhoogde onderbrekingsuitkering) worden ingevoerd, ook van toepassing te verklaren op hun contractuele personeel.⁽⁵⁶⁾

Dat de overheden de mogelijkheid krijgen om (binnen de in het KB van 7 mei 1999 vastgestelde inventaris) zelf de vormen van loopbaanonderbreking te bepalen die door hun personeel zullen kunnen worden genoten, impliceert voor de Gemeenschappen en Gewesten echter geen volledig carte blanche. De reglementering die Gemeenschappen en Gewesten in dit verband uitvaardigen, blijft namelijk onderworpen aan het voorafgaandelijk akkoord van de federale overheid. Het is immers deze laatste die - via de RVA - instaat voor de betaling van de onderbrekingsuitkeringen.⁽⁵⁶⁾

Ingevolge het KB van 7 mei 1999 wordt titel 7 van deel XI herschreven. De aandacht dient gevestigd te worden op volgende punten:

- . De minimumduur van zes maand maanden blijft behouden (alhoewel het KB van 7 mei 1999 een minimumduur van ten minste drie maanden toestaat);
- . Enkel voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking worden toegestaan (geen 1/5, 1/4 of 1/3 loopbaanonderbreking);
- . Voltijdse of halftijdse loopbaanonderbrekingen die reeds werden genomen bij dezelfde werkgever (als contractueel personeelslid) of bij een andere werkgever (bijvoorbeeld bij een Vlaamse openbare instelling of een Vlaamse wetenschappelijke instelling), zullen in de toekomst in mindering worden gebracht van de 72 maanden voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking waarop men als ambtenaar recht heeft;
- . Invoering van de halftijdse loopbaanonderbreking voor ambtenaren van minstens 50 jaar oud tot aan de pensioenleeftijd. Deze vorm van loopbaanonderbreking biedt aan ambtenaren van minstens 50 jaar oud, de mogelijkheid tot halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, en tegen verhoogde onderbrekingsuitkering (10.504 frank/maand, te indexeren). De ambtenaar van minstens 50 jaar die overgaat tot deze gedeeltelijke loopbaanonderbreking, moet wel de verbintenis aangaan om haar tot de pensioenleeftijd voort te zetten. Evenwel wordt de uitstapregeling gelijkgesteld met 'pensioen'. De halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd voor ambtenaren van minstens 50 jaar, en tegen een verhoogde onderbrekingsuitkering, kan ook worden genoten door ambtenaren die voordien reeds het recht op volledige of halftijdse loopbaanonderbreking gedurende 72 maanden van de loopbaan, volledig hebben uitgeput.
- . Wat het palliatief verlof betreft, dat in de huidige tekst van het VPS reeds werd opgenomen, wordt toegevoegd dat de duur van het palliatief verlof niet in mindering wordt gebracht van de 72 maanden voltijdse of gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over het geheel van zijn beroepsloopbaan recht heeft. Aan het palliatief verlof wordt bovendien een verhoogde onderbrekingsuitkering gekoppeld (volledige loopbaanonderbreking: 17.411 frank, te indexeren ; halftijdse loopbaanonderbreking: 8.705 frank, te indexeren).
- . Invoering van het verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. De maximumduur van de loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid bedraagt per patiënt 12 maanden indien de loopbaan voltijds onderbroken wordt en 24 maanden indien de loopbaan halftijds onderbroken wordt.

Het verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid moet worden aangevraagd met al dan niet aaneensluitende periodes van minimum 1, en maximum 3 maanden.

Het personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt voor het verstrekken van bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek familielid, krijgt onderbrekingsuitkeringen uitbetaald volgens het verhoogde stelsel (volledige loopbaanonderbreking: 17.411 frank, te indexeren ; halftijdse loopbaanonderbreking: 8.705 frank, te indexeren).

Deze vorm van loopbaanonderbreking wordt ook niet in mindering gebracht van de 72 maanden loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over zijn hele beroepsloopbaan recht heeft.

Indien reeds als contractueel personeelslid voor dezelfde patiënt loopbaanonderbreking werd genomen, wordt de duur van deze loopbaanonderbreking wel afgetrokken van de duur waarop men nog als ambtenaar verlof voor bijstand aan of verzorging van deze patiënt kan krijgen.

Wat betreft het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking (= n.a.v. geboorte of adoptie van een kind), wordt in uitvoering van de CAO nr. 64 van 29 april 1997 de aanvangstermijn gewijzigd. Dit recht op ouderschapsverlof wordt toegekend:

- bij de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind 4 jaar wordt;

- bij de adoptie van een kind, gedurende een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkings- of vreemdelingenregister, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Wanneer het kind mindervalide is, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Indien reeds een ander ouderschapsverlof (bvb. het onbezoldigd ouderschapsverlof voorzien in artikel XI 21 van het VPS) werd genoten, bestaat voor hetzelfde kind geen mogelijkheid meer tot ouderschapsverlof in het kader van de reglementering van de loopbaanonderbreking.

Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking wordt ook niet meegerekend in de 72 maand waarin de ambtenaar maximaal zijn loopbaan kan onderbreken.

Hier geldt ook het verhoogd bedrag van 17.411 f., te indexeren.

Inzake de onderbrekingsuitkeringen worden enkel de huidige artikelen XI 46 en XI 48 behouden. De andere bepalingen zijn slechts herhalingen van de federale reglementering terzake.

Het attest inzake de vervanging van de loopbaanonderbreker dient conform het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, door de overheid zelf aan de RVA te worden bezorgd.

- . Inzake de vervanging van de ambtenaren in loopbaanonderbreking wordt enkel het huidige artikel XI 52 behouden. De andere bepalingen zijn slechts herhalingen van de federale reglementering terzake.
Voor de vervanging van ambtenaren van minstens 50 jaar die halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot aan de pensioenleeftijd, worden bovendien alleen personen in aanmerking genomen die geslaagd zijn voor een vergelijkend wervingsexamen voor de wervingsgraad die overeenstemt met de betrekkingen die zij dienen te vervangen.
De vervangers van halftijdse loopbaanonderbrekingen tot aan de pensioenleeftijd van ambtenaren van minstens 50 jaar, worden in dienst genomen als stagiair. Hiertoe worden de halftijdse loopbaanonderbrekingen per departement gegroepeerd, waarbij de halftijdse loopbaanonderbrekingen die plaats vinden in betrekkingen die overeenstemmen met dezelfde wervingsgraad, worden samengevoegd tot voltijdse equivalenten. De indienstneming van een stagiair gebeurt per voltijds equivalent.
Indien het VWS geen stagiair kan ter beschikking stellen, wordt in afwachting een contractueel personeelslid aangeworven, in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften.
- . Het huidige artikel XI 63 m.b.t. het toezicht door de federale overheid is een herhaling van de federale reglementering en wordt derhalve geschrapt.⁽⁵⁶⁾

TITEL 8. VERLOF VOOR OPDRACHT**Hoofdstuk 1.** Verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet

Art. XI 64. Aangezien de ambtenaar kan teruggeroepen worden door de Vlaamse minister bevoegd voor individueel personeelsbeheer⁽⁵⁵⁾ (in de mate dat deze verschilt van de minister die de aanwijzing doet), is het verlof geen automatisch recht.

Er is geen beperking in rang voor de detachering van een ambtenaar.

De detacheringmogelijkheden naar "provinciale" kabinetten wordt beperkt tot de kabinetten belast met de behandeling van aangelegenheden waar Vlamingen bij betrokken zijn : gouverneur van een Vlaamse provincie of van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad en vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad Deze laatste is belast met het toezicht op de toepassing van de wetten en verordeningen op het gebruik van talen in bestuurszaken in de gemeenten van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad In de praktijk zal hij vooral de bescherming van de Brusselse Vlamingen inzake taalwetgeving waarborgen.

De detachering slaat niet op het kabinet van de adjunct van de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant die de bescherming van de Franstaligen uit de zes (Vlaamse) faciliteitengemeenten op zich neemt.⁽⁸⁾

Vermits de functie van leidend ambtenaar ook openstaat voor de ambtenaar van niveau A die de functie van kabinetschef of adjunct-kabinetschef uitoefent bij een Europees commissaris, moet het verlof voor opdracht om een ambt uit te oefenen op een ministerieel kabinet ook worden toegestaan voor de ambten bij het kabinet van een Europees commissaris.⁽²¹⁾ ⁽²⁴⁾ ⁽²⁸⁾

Vanaf 1 maart 2001 kan aan een ambtenaar van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ook verlof voor opdracht toegekend worden voor detachering naar het kabinet van een federale regeringscommissaris. De federale regeringscommissarissen zijn geen ministers of staatssecretaris, maar hebben een bijzonder statuut. Zij worden net als staatssecretarissen toegewezen aan een minister van de federale regering.⁽⁷⁰⁾

Daarenboven werden bij koninklijk besluit van 29 mei 2000 de medewerkers van de regeringscommissarissen grotendeels gelijkgesteld met de kabinetsleden van de ministers. Ingevolge artikel 2 van voormeld koninklijk besluit mag de cel van een regeringscommissaris slechts uit 4 leden bestaan, met name:

- een kabinetschef;
- een adjunct-kabinetschef;
- een adviseur of opdrachthouder;
- een attaché.⁽⁷⁰⁾

Krachtens artikel 3 van het koninklijk besluit worden de kabinetschef en de adjunct-kabinetschef door de Koning benoemd en ontslagen, op voordracht van de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd. De andere leden van het kabinet worden door de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd benoemd en ontslagen.⁽⁷⁰⁾

Het aantal uitvoerende personeelsleden is beperkt tot 11. Ze worden door de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd benoemd en ontslagen (artikel 4 van het koninklijk besluit).⁽⁷⁰⁾

De detachering van de ambtenaar kan zowel worden toegekend voor de 4 functies, bedoeld in artikel 2, als voor de uitvoerende functies bedoeld in artikel 4 van voormeld koninklijk besluit.⁽⁷⁰⁾

Daarenboven wordt vanaf 1 maart 2001 aan een ambtenaar van het ministerie ook verlof voor opdracht toegekend voor detachering naar het kabinet van een bestendig afgevaardigde, burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of voorzitter van een districtsraad.⁽⁷⁰⁾

Art. XI 64bis. § 1, eerste lid - In principe kan een stagiair géén verlof voor opdracht bekomen. Immers, tijdens de stage moet de stagiair bewijzen dat hij geschikt is om de functie uit te oefenen op de plaats waar hij een definitieve dienstaanwijzing krijgt en moet hij zich ook vertrouwd maken met de cultuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Om die reden is het aangewezen dat hij de stage volbrengt binnen het ministerie en dat hij uitgesloten is van het verlof voor opdracht.

Het kan echter uitzonderlijk ook functioneel worden verantwoord dat de stagiair zijn stage op het kabinet van een Vlaams minister volbrengt. Een stagiair kan voor de aanvang van de stage reeds ambtenaar of contractueel personeelslid bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap geweest zijn, of door vroegere activiteiten zich reeds vertrouwd hebben gemaakt met de eigen cultuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Deze mogelijkheid blijft ook bestaan na de afslanking van de kabinetten, aangezien het ook dan om functionele redenen opportuun kan zijn een stagiair op een kabinet op te nemen.

§ 1, tweede lid - In afwijking van artikel XI 64 kan enkel een Vlaams minister een stagiair aanwijzen om een ambt bij zijn ministerieel kabinet uit te oefenen. De aanwijzing gebeurt na akkoord van zowel de minister-president van de Vlaamse regering als van de Vlaamse minister bevoegd voor individueel personeelszaken⁽⁵⁵⁾ (dit is in overeenstemming met art. XI 64) en de Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken (dit is in afwijking van art. XI 64). Deze laatste minister moet ervoor waken dat er van deze uitzonderingsmaatregel géén misbruik wordt gemaakt.

§ 2, eerste lid - De stagiair die zijn stage op een kabinet doorbrengt, blijft onderworpen aan de verplichtingen die in deel VII van het Vlaams personeelsstatuut aan de stagiair worden opgelegd.

§ 2, tweede en derde lid - De begeleidingsambtenaar moet zo dicht mogelijk bij de stagiair staan en moet dus ook een kabinetslid zijn. Het kabinetslid dat door de minister wordt aangeduid als begeleidingsambtenaar, zal ten aanzien van de stagiair alle bevoegdheden uitoefenen die in deel VII aan de begeleidingsambtenaar toegewezen zijn.

Bovendien zal ook de begeleidingsambtenaar - in de plaats van het afdelingshoofd - een advies verlenen aan de leidend ambtenaar van de administratie Personeelontwikkeling over het vrije vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau A.

§ 2, vierde lid - Evenmin zal het afdelingshoofd van de afdeling waar de stagiair een betrekking bekleedt, betrokken worden bij de opstelling van het samenvattend

eindverslag.

Art. XI 65. Het salaris wordt doorbetaald door het bestuur van oorsprong met terugstorting door de kabinetswerkgever.
(...)

Art. XI 66. Tijdens zijn afwezigheid kan de betrekking die de titularis bekleedde vóór zijn afwezigheid niet vacant verklaard worden en keert hij terug naar zijn oorspronkelijke dienstaanwijzing.

Hoofdstuk 2. Verlof voor opdracht van algemeen belang

Art. XI 67. Verlof voor opdracht gelijkgesteld met dienstactiviteit wordt slechts verleend indien de opdracht van algemeen belang geacht wordt, doch wordt dan zonder tijdsbeperking toegestaan.
Er is geen beperking in rang van de ambtenaar die het verlof voor opdracht van algemeen belang kan krijgen.

Een verlof voor opdracht mag geen aanleiding geven tot het uitbouwen van parallelle loopbanen.

Art. XI 68. § 1. Op het principe van niet-bezoldiging, dat tevens als regel beschouwd wordt voor de vermindering van het vakantieverlof, bestaan 2 uitzonderingen.
1° aanwijzing als nationale deskundige bij de Commissie van de Europese Unie⁽⁵⁵⁾
(basis : besluit van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese Unie⁽⁵⁵⁾ tot vaststelling van de regeling van toepassing op de bij de diensten van de Commissie gedetacheerde nationale deskundigen)
2° een beslissing van de Vlaamse minister(s) bevoegd voor individueel personeelsbeheer⁽⁵⁵⁾ (§ 2); bv. in het raam van ontwikkelingssamenwerking kan beslist worden de wedde door te betalen en niet terug te vorderen.

Art. XI 69. De bepaling dat internationale opdrachten in het raam van wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp (naast ontwikkelingssamenwerking) als opdrachten in de zin van dit besluit worden gekwalificeerd is nieuw.

Art. XI 70. § 2. De erkenning van het karakter van algemeen belang dat de toestemming voor het verlof inhoudt, is appreciatiebevoegdheid van de Vlaamse minister(s) bevoegd voor individueel personeelsbeheer⁽⁵⁵⁾.

Teneinde een uniforme toepassing te waarborgen dient voor

de erkenning van het karakter van algemeen belang het advies van de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken gevraagd te worden. Indien het advies niet binnen een termijn van 15 dagen gegeven wordt, wordt het advies geacht positief te zijn.⁽⁵⁵⁾

§ 3. In hoofde van de betrokken ambtenaar verliest de opdracht zijn karakter van algemeen belang doch niet in se. Een andere ambtenaar kan met een opdracht belast worden.

Art. XI 71. § 1. Het initiatief voor de opdracht kan uitgaan van de overheid of de ambtenaar.

[§ 2 - opgeheven] (55)

Art. XI 72. § 1. De concrete omstandigheden moeten eerst beoordeeld worden (bvb. de duur) van de opdracht die door de Vlaamse regering wordt toevertrouwd vooraleer een vergoeding wordt toegekend.

Art. XI 73. Ondanks dit terugroeprecht door de Vlaamse minister(s) bevoegd voor individueel personeelsbeheer⁽⁵⁵⁾, waarvan de ambtenaar afhangt, wordt toch de mogelijkheid tot vacantverklaring van de betrekking waarvan de ambtenaar titularis is voorzien na een afwezigheid van 4 jaar (zie art. XI 81).

Art. XI 74. Uit het vorig artikel volgt tevens dat zodra zijn opdracht verstreken is, de ambtenaar opnieuw de betrekking bezet waarvan hij titularis was vóór zijn opdracht indien deze niet vacantverklaard werd. In het andere geval wordt voor de ambtenaar een gepaste dienst-aanwijzing gezocht⁽⁵⁵⁾.

Hoofdstuk 3. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin⁽⁷⁰⁾, een Prins of een Prinses van België

Art. XI 75. § 1. Dit verlof is een recht en geldt voor de ambtenaar van om het even welke rang.

Vanaf 1 maart 2001 kan een ambtenaar eveneens verlof krijgen wegens terbeschikkingstelling van een Koningin. In de huidige situatie betekent dit dat een ambtenaar zowel op verzoek van Koningin Fabiola als op verzoek van Koningin Paola verlof wegens terbeschikkingstelling kan krijgen.⁽⁷⁰⁾

§ 2. Er is geen tijdsbeperking aan dit verlof gesteld.

Hoofdstuk 4. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

Art. XI 76. Het begrip "erkende politieke groep" slaat niet alleen op de politieke groepen die erkend zijn bij de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, de Gemeenschappen en de Gewesten, maar ook op de politieke groepen erkend bij het Europees Parlement.⁽⁵¹⁾

Art. XI 77. § 1. Dit verlof is afhankelijk van het dienstbelang en dus een gunst, en kan worden verleend aan de ambtenaren van de rang A2A en lager.⁽²⁸⁾

Dit verlof voor opdracht kan ook worden toegestaan aan de afdelingshoofden. Dit is het logische gevolg van het feit dat de functie van leidend ambtenaar ook openstaat voor de ambtenaar van niveau A die een leidinggevende functie bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter van een erkende groep uitoefent (zie artikel VIII 71, tweede lid) en van het feit dat aan het mandaat van afdelingshoofd geen einde wordt gesteld indien het afdelingshoofd een verlof voor opdracht verkrijgt om een leidinggevende functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter van een erkende politieke groep.

Er wordt niet ingegaan op de opmerking van de Raad van State (geformuleerd in het advies over het besluit van de Vlaamse regering van 17.12.1997 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993 wat de toegang tot de functie van leidend ambtenaar betreft - met kenmerk L.26.990/3) om dit verlof uit te breiden tot de ambtenaren van de rangen A3 en A4. De Vlaamse regering is van oordeel dat het verlof voor opdracht voor ambtenaren in leidinggevende functies zo strikt mogelijk moet worden toegepast omwille van het belang van die functies voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.⁽²⁸⁾

§ 2. Bij KB van 16 april 1991 werd een verschillende regeling ingevoerd voor Kamer en Senaat, meer bepaald de afwijking die telkens is voorzien voor de ambtenaren die ter beschikking worden gesteld van een in de Kamer erkende politieke groep of van de voorzitter van een van die

groepen.⁽⁸⁾

De afwijkende regeling voor de Kamer wordt als volgt verklaard : in de Senaat worden deze ambtenaren geëngageerd door de politieke fracties. Het ministerie van herkomst blijft deze ambtenaren verder bezoldigen, maar de fractie die ze tewerkstelt stort het bedrag van de bezoldiging terug in de betrokken thesaurie uit de subsidie die ze uit de begroting der dotaties ontvangt.

In de Kamer geldt een andere regeling. Hier is het niet de politieke fractie, maar de Kamer zelf die als werkgever optreedt en de ter beschikking gestelde ambtenaren rechtstreeks bezoldigt (het ministerie van herkomst komt hier niet tussen). Het verlof blijft voor het overige voor deze ambtenaren gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, net zoals voor hun collega's in de Senaat.

Mutatis mutandis gold deze regeling voor de Vlaamse Raad en de Brusselse hoofdstedelijke raad.

Door middel van een algemene formulering wordt nu aan het ministerie de keuze gelaten om voor de gedetacheerde ambtenaren bij een erkende politieke groep het salaris door te betalen (met driemaandelijks terugbetaling) of het salaris stop te zetten. Deze keuze gebeurt binnen de perken van het reglement of de reglementering die het betrokken wetgevend orgaan beheerst, bvb. Kamer, Senaat (zie KB van 16 april 1991).⁽⁸⁾

Art. XI 78. Het verlof wordt voor bepaalde of onbepaalde duur toegestaan doch een algemeen principe bij de opdracht, nl. dat de Vlaamse minister(s) bevoegd voor individueel personeelsbeheer⁽⁵⁵⁾, hem ten allen tijde kan beëindigen om dienstredenen wordt hier bevestigd. De beslissing dient gemotiveerd te worden. De betrekking kan vacant verklaard worden na 4 jaar.

Art. XI 79. Tweede lid : zie samenhang met art. XI 77, § 2.

Art. XI 80. Gelet op de administratieve toestand dienstactiviteit bezoldigt de Vlaamse overheid de ambtenaar verder en recupereert deze salarissen via terugstorting door de erkende politieke groepen of hun voorzitter.

derde lid : zie samenhang met art. XI 77, § 2.

Hoofdstuk 5. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. XI 81. § 1. De betrekking van een ambtenaar met verlof voor opdracht - met uitzondering van het verlof om bij een ministerieel kabinet te werken - kan na vier jaar ononderbroken afwezigheid vacant verklaard worden door de benoemende overheid (secretaris-generaal of Vlaamse regering).

§ 2. De adviesbevoegdheid omtrent de vacantverklaring berust bij de directeur-generaal / provinciegouverneur of secretaris-generaal (AAD + rang A3).

Onder bevoegde directieraad dient verstaan te worden : de departementale directieraad.

In geval van vacantverklaring zal bij zijn terugkeer voor de betrokken ambtenaar een gepaste dienstaanwijzing worden gezocht (via de interne arbeidsmarkt).

Art. XI 81bis. Krachtens het huidig art. XI 81bis zijn de adviseurs uitgesloten van het verlof voor opdracht.⁽⁶²⁾ Dit artikel werd ingevoegd op vraag van de Raad van State en is een herneming van het principe oorspronkelijk verwoord in artikel VI 31 : geen verlof voor opdracht voor expertenpersoneel, ook al worden ze voortaan via een vergelijkend aanwervingsexamen aangenomen (advies dd 25 april 1995, L. 24.441/8)⁽⁸⁾

De wijziging van dit artikel strekt ertoe dat de adviseurs voortaan in beperkte mate verlof voor opdracht kunnen krijgen, met name voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet of bij een erkende politieke groep, en dit naar analogie met het personeel belast met wetenschapsbeleid (cf. de wijziging van art. VI 29 van het VPS door het besluit van de Vlaamse regering van 22 december tot wijziging van het VPS wat het verlof voor opdracht betreft). Deze wijziging heeft uitwerking m.i.v. 1 oktober 1999.⁽⁶²⁾

TITEL 9. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Art. XI 82. Door vorming wordt de ontwikkeling van het individu en de verbetering van de organisatie, d.i. het ministerie, beoogd en wordt gestreefd naar een optimale interactie tussen beide.

Ook de formule van "sabbatical leave" (leersabbat) valt onder de toepassing van deze titel.

Art. XI 83. § 1-2. Opleidingen die het ministerie organiseert in het raam van het vormingsbeleid kunnen zowel in België als het buitenland plaatsvinden bvb. meerdaagse seminaries.

Het initiatief voor de in § 1 vermelde vormingsactiviteiten kan uitgaan van de ambtenaar of van de overheid. Zo kan vorming een plicht worden (zie Deel III - Rechten en Plichten) bvb. bij verandering van job kan de overheid de ambtenaar verplichten een vervolmakingscursus te volgen -bvb. typen.

§ 1, tweede lid. Deze formulering laat een appreciatie toe omtrent het begrip "dezelfde activiteit", bvb. indien leerstof na een aantal jaren grondig gewijzigd is.⁽⁸⁾

§ 2, eerste lid. Ook de bekwaamheidsproeven voor verhoging in salarisschaal in de functionele loopbaan geven recht op een voorbereidende opleiding door het ministerie.⁽⁸⁾

* * *

Inzake de door het ministerie georganiseerde examenvoorbereiding wordt de individuele studie (blokverlof) vervangen door de collectieve voorbereiding.

Art. XI 84. § 1. De ambtenaar die een vormingsactiviteit op eigen initiatief wenst te volgen, kan vormingsverlof bekomen. De bedoeling is slechts leergangen en opleidingen in aanmerking te laten komen die passen in de onderwijswetgeving en door hun duur en inhoud een garantie bieden voor voldoende kwaliteit. Het initiatief gaat uit van de ambtenaar, en het betreft dus opleidingen buiten de activiteiten georganiseerd door de vormingsdienst en buiten deelname eraan opgelegd vanuit de dienst van tewerkstelling.

Deze opleiding moet doorgaan 's avonds of tijdens de weekends en in het kader van de regelgeving van het departement Onderwijs :

- ofwel georganiseerd zijn door het departement Onderwijs van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;
- ofwel georganiseerd, gesubsidieerd of erkend zijn door het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

§ 2. De opleidingen dienen het uitgeoefende ambt en dus niet het in de toekomst uit te oefenen ambt ten goede te komen.

De opleidingen ter voorbereiding van overgangs- of bevorderingsexamens en die voldoen aan de voormelde voorwaarden worden in elk geval beschouwd als in verband staande met het uitgeoefende ambt.

bvb. het volgen van leergangen bestuurswetenschappen of lessen schriftelijk onderwijs met het oog op de voorbereiding van een overgangsexamen naar niveau A.

§ 3. De toekenning van het vormingsverlof is geen automatische. Het advies van de departementale vormingsverantwoordelijke wordt ingewonnen, doch de eindbeslissing, ligt o.w.v. de verenigbaarheid met het dienstbelang, bij het afdelingshoofd.

Met uitzondering van de voorbereiding op de loopbaanexamens wordt de kwalificatie van beroepsopleiding beoordeeld door het afdelingshoofd.

derde lid. Het vormingsverlof voor het volgen van opleidingen voor overgangs- en bevorderingsexamens is een gunst doch kan slechts éénmaal om dienstredenen geweigerd worden.⁽⁸⁾

§ 4. Door een maximumcontingent te bepalen voor het vormingsverlof wordt de thans bestaande mogelijkheid om verscheidene stelsels te combineren beperkt. Overdracht naar het volgende jaar is uitgesloten. Indien een ambtenaar tijdens een jaar waarin de opleiding begint reeds deeltijds⁽⁵⁵⁾ werkte, wordt zijn jaarrecht van 120 uren ook in evenredige mate verminderd. De vermindering geldt enkel voor onbezoldigde verlofdagen.

§ 6. Schorsing : geldt voor het resterende gedeelte van het lopende jaar (dus onherroepelijk aangezien het vormingsverlof slechts éénmaal voor dezelfde opleiding kan toegestaan worden).

§ 7. Nadere bepalingen inzake
toekenning : bvb. bij wie indienen, termijn, advies ...
controle : bvb. bewijs van inschrijving.

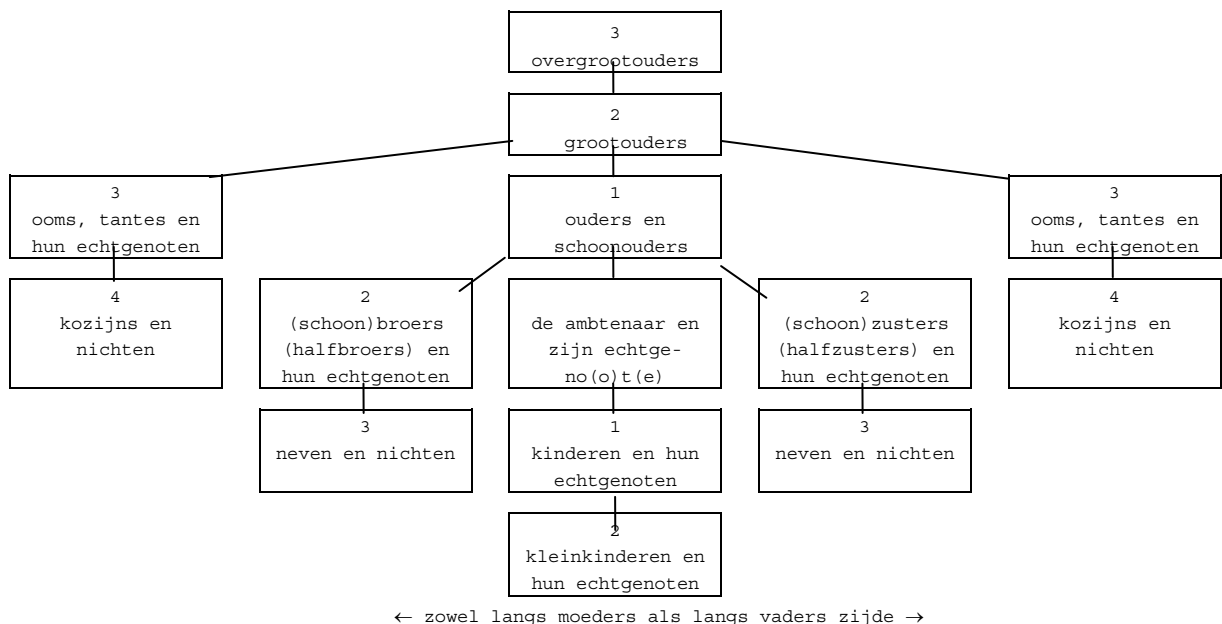
Art. XI 85. De stagiair neemt deel aan vrije en verplichte vormingscursussen tijdens zijn stage.

TITEL 10. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Art. XI 86. Indien meerdere gebeurtenissen of dezelfde gebeurtenis meermaals in de loop van één jaar plaatsgrijpen kan het respectievelijk aantal toegekende dagen gecumuleerd worden.

Het verlof dient onmiddellijk of zo dicht mogelijk aansluitend bij de gebeurtenis genomen te worden. Het verband met de gebeurtenis moet duidelijk zijn bvb. het verlijden van een notariële akte kan enkele weken na de gebeurtenis plaatshebben.

Graden van verwantschap



- de cijfers die in elk vak ingeschreven zijn, duiden de graad van verwantschap met de ambtenaar aan
- men kan steeds de graad van verwantschap bepalen door van zichzelf te vertrekken en het aantal stappen te tellen, via de gemeenschappelijke stamvader naar de persoon waarover het gaat

- het omstandigheidsverlof voor het huwelijk van een bloed- of aanverwant in de eerste graad, die geen kind is, of in de tweede graad, van de ambtenaar, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner, geldt enkel voor de dag van de gebeurtenis. Indien het huwelijk bijgevolg plaats heeft op een zaterdag of andere niet-werkdag wordt er geen verlof toegekend.⁽⁵³⁾

Krachtens artikel XI 86, 1° heeft een ambtenaar 4 dagen omstandigheidsverlof wanneer hij huwt.
Door het koninklijk besluit van 12 juni 1996, gewijzigd door het koninklijk besluit van 5 september 1996, hebben partners die wensen samen te wonen, maar niet kunnen of wensen te huwen, nu ook de mogelijkheid om een samenlevingscontract af te sluiten. Dergelijke samenlevingsovereenkomst moet bij de gemeentelijke ambtenaar van de burgerlijke stand getekend worden. Het is verplicht om eerst een vermogensrechtelijk contract af te sluiten bij de notaris en dit aan de ambtenaar van de burgerlijke stand bij ondertekening van de samenlevingsovereenkomst af te geven. De samenlevingsovereenkomst heeft enkel een symboolwaarde die de wil van 2 personen (al dan niet van hetzelfde geslacht) uitdrukt om samen te wonen. Naar analogie met het huwelijk, krijgt voortaan ook de ambtenaar die een samenlevingsovereenkomst afsluit, 4 dagen omstandigheidsverlof.⁽⁷⁰⁾

Onder samenwonen wordt een duurzame relatie bedoeld, zoals dit ook vereist is voor het huwelijk, ongeacht het geslacht.

Het omstandigheidsverlof wordt bijgevolg niet toegekend bij het samenwonen van bloedverwanten in de rechte opgaande en nederdalende lijn en aanverwanten in dezelfde lijn, en in de zijlijn bij het samenwonen van een broer en zuster, en van een oom of een tante met hun nicht of neef.⁽⁷⁰⁾

Wanneer krachtens artikel XI 86 omstandigheidsverlof wordt toegekend n.a.v. gebeurtenissen die betrekking hebben op de samenwonende partner van de ambtenaar (bijvoorbeeld bevalling of overlijden van de samenwonende partner), is hiervoor niet vereist dat beiden een samenlevingscontract hebben afgesloten. Hiervoor volstaat dat beiden zijn ingeschreven op hetzelfde adres.⁽⁷⁰⁾

TITEL 11. GECONTINGENTEERD VERLOF

Art. XI 87. Elke ambtenaar, dus ook deze vanaf rang A2 en hoger kan per jaar 20 werkdagen onbezoldigd verlof nemen zonder dit te moeten motiveren door dwingende familiale redenen en met voor het overige behoud van alle administratieve en geldelijke aanspraken.

Dit verlof komt bovenop o.m. het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties. Het kan slechts in hele dagen genomen worden en is fractioneerbaar. Dit verlof kan uitzonderlijk binnen een zelfde maand gecombineerd worden met het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties; de combinatie mag er niet toe strekken de prestatierégimes van 50%, 80% en 90% te ontkrachten door een systematische combinatie. Het gecontingenteerd verlof kan wel onder dezelfde voorwaarden ook toegekend worden aan een ambtenaar die verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties geniet en dit verlof per dag opneemt.⁽⁵⁶⁾

Voor elke dag dat een ambtenaar met deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties gecontingenteerd verlof neemt, wordt één dag in mindering gebracht op het totaal van 20 werkdagen waarvoor gecontingenteerd verlof kan worden gevraagd en dit ongeacht het aantal arbeidsuren dat de dag waarvoor gecontingenteerd verlof werd toegekend, had moeten worden gepresteerd ingevolge de deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties.⁽⁵⁶⁾

Tijdens de loopbaan heeft elke ambtenaar het recht om éénmaal gedurende de loopbaan gecontingenteerd verlof te nemen voor het vervullen van een stage bij een andere overheidsdienst of een proefperiode in de private sector. De duur van het gecontingenteerd verlof bedraagt één jaar voor de uitoefening van een betrekking als zelfstandige (bijvoorbeeld de vrije beroepen zoals advocaat en arts) of bij een andere werkgever in de publieke of in de private sector waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden.⁽⁵⁶⁾

Voorbeelden van betrekkingen waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden :

- de stagiairs in het onderwijs : zij worden tewerkgesteld via verschillende opeenvolgende korte termijncontracten en kunnen even goed na 20 jaar of zelfs helemaal niet benoemd worden (cfr. de huidige benoemingsstop in het onderwijs);

- de ontvangers en secretarissen bij gemeenten en OCMW's: deze worden onmiddellijk benoemd zonder dat ze eerst een stage doorlopen.⁽⁵⁶⁾

Binnen het ministerie wordt een ambtshalve verlof voor stage voorzien (na overgangsexamen of vergelijkend aanwervingsexamen)⁽⁷⁰⁾ bovenop dit eenmalig contingent. De ambtenaar kan tevens één maand per Europese, wetgevend, provinciale of gemeentelijke verkiezing waarvoor hij kandidaat is, afwezig zijn. Dit geldt ook voor de rechtstreekse verkiezingen van OCMW-raden (faciliteiten-gemeenten).⁽⁶²⁾

De ambtenaar die gebruik maakt van één van deze contingenten behoudt telkens alle administratieve en geldelijke rechten behalve het recht op salaris.⁽³³⁾

De wijziging van 5 oktober 1999 aan artikel XI 87, 1° heeft tot doel om voor de personeelsleden met verlof voor deeltijdse prestaties die dagelijks verminderd presteren (in uren en minuten per dag) de combinatie met gecontingenteerd verlof (20 werkdagen per jaar) mogelijk te maken. Voor de personeelsleden die het verlof voor deeltijdse prestaties in gehele dagen opnemen was deze combinatie reeds mogelijk (in gehele dagen).⁽⁴⁹⁾

Het is zeker niet de bedoeling dat personeelsleden die hetzij voltijds werken, hetzij verminderd of deeltijds, met prestatieduurvermindering in gehele dagen, nu gecontingenteerd verlof gefractioneerd (bvb. in halve dagen) gaan opnemen.⁽⁴⁹⁾

Art. XI 88. Naast het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties waarbij de ambtenaar na 5 jaar dienstactiviteit onbeperkt in non-activiteit deeltijds⁽⁵⁵⁾ kan presteren (1/2, 4/5, 4,5/5), heeft hij krachtens dit artikel de mogelijkheid om een contingent verlof van 5 jaar non-activiteit aan te wenden.

Het opnemen van het verlof in periodes van minimum 1 jaar moet verenigbaar zijn met het dienstbelang, maar kan niet aangewend worden om bvb. in de privé-sector of elders een winstgevend beroep uit te oefenen.

Deze regeling houdt in dat de ambtenaar wel de reden moet opgeven waarvoor hij het verlof wil gebruiken, bvb. familiaal verlof van lange duur en beschikbaarheid wegens persoonlijke redenen waren verlofstelsels uit de vroegere reglementering waarvoor het huidige contingent zou kunnen aangewend worden.

Art. XI 89. Het gecontingenteerd verlof van artikel XI 87, 1° en 3° en van artikel XI 88 is een gunst gelet op de voorwaarde dat het verenigbaar moet zijn met het dienstbelang.

Het verlof wordt aangevraagd en toegestaan overeenkomstig de procedure die geldt voor het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties. Tegen een weigering staat beroep open bij de derde kamer van de raad van beroep.

Het gecontingenteerd verlof voor stage of proefperiode van artikel XI 87, 2° daarentegen is een (eenmalig) recht, waardoor geen advies meer dient te worden verleend door het afdelingshoofd en geen beroepsmogelijkheid dient te worden voorzien.⁽³³⁾

Art. XI 89bis. De betrekking van de ambtenaar die een gecontingenteerd verlof opneemt voor het vervullen van (een stage in) een andere betrekking bij de overheid of de private sector of als zelfstandige wordt onmiddellijk vacant⁽⁵⁶⁾, met daaraan gekoppeld een automatische wer-
vingsmachtiging. Het personeelslid dat terug in effectieve dienst wenst te treden, valt onder de regeling⁽³³⁾ van de interne arbeidsmarkt (zie Deel V - Titel 2)⁽⁵⁶⁾.

TITEL 11bis. POLITIEK VERLOF⁽⁵⁵⁾

De Vlaamse regering is krachtens artikel 87, § 3 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, vervangen door de wet van 8 augustus 1988, bevoegd om bij besluit een (politiek) verlof voor haar personeelsleden in te stellen en de administratieve en geldelijke toestand van die personeelsleden tijdens dat verlof te bepalen, met uitzondering van een politiek verlof voor de personeelsleden die lid zijn van het Vlaams Parlement of de Vlaamse regering, dat krachtens de artikelen 24bis, § 2 - 11° en 35, § 3 van de voornoemde bijzondere wet van 8 augustus 1980 bij bijzonder decreet dient te worden geregeld (zie bijzonder decreet van 26 juni 1995 houdende instelling van een regime van politiek verlof voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering die een mandaat als lid van de Vlaamse Raad of de Vlaamse regering uitoefenen - BS van 1 juli 1995).⁽⁵⁵⁾

Deze titel bevat een coherente regeling inzake politiek verlof voor alle politieke mandaten (uitgezonderd van Vlaams parlamentslid en van lid van de Vlaamse regering; zie vernoemd bijzonder decreet), waarbij de bepalingen van de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten (BS van 31 oktober 1986) werden overgenomen en geïntegreerd, en aangevuld met een regime van politiek verlof voor een lidmaatschap van het federale parlement, de federale regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Raad en regering, het Europees Parlement en de Europese Commissie.⁽⁵⁵⁾

Deze regeling vervangt dan ook de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten, voor wat de ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap betreft.⁽⁵⁵⁾

Met ingang van 1 januari 2001 wordt ook politiek verlof toegekend aan de leden, bureauleden en voorzitters van de districtsraden.

Ingevolge de wet van 19 maart 1999 tot wijziging van de nieuwe gemeentewet kunnen in gemeenten met meer dan 100.000 inwoners op initiatief van de gemeenteraad binnengemeentelijke territoriale organen worden opgericht. De leden van deze districtsraden worden voor zes jaar gekozen door de vergadering van de gemeenteraadskiezers die in het bevolkingsregister van de gemeente zijn ingeschreven als wonende in de betrokken gebiedsomschrijving. Elk district omvat de districtsraad, een bureau en een voorzitter. De districtsraden kiezen uit hun midden een voorzitter en leden van het bureau. De gemeenteraad kan bevoegdheden van gemeentelijk belang waarover hij beschikt en die hij nader bepaalt overdragen aan de districtsraden.

Totnogtoe werden alleen in Antwerpen districten opgericht.⁽⁶⁸⁾

Schematisch overzicht van de verschillende vormen van politiek verlof :⁽⁵⁵⁾

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
Gemeenteraadslid, OCMW-raadslid en lid van een districtsraad (68)	dienstvrijstelling	- ½ dag per maand in gemeente tot 10.000 inw. - 1 dag per maand in gemeente vanaf 10.001 inw.	dienstactiviteit
Schepen*, OCMW-voorzitter* en voorzitter van een districtsraad* (68)	- dienstvrijstelling	- ½ dag per maand in gemeente tot 10.000 inw. - 1 dag per maand in gemeente van 10.001 tot 50.000 inw.	dienstactiviteit
	- facultatief politiek verlof	- max. 2 dagen per maand in gemeente tot 10.000 inw. - max. 3 dagen per maand in gemeente van 10.001 tot 50.000 inw.	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
	- politiek verlof van ambtswege	- 2 dagen per maand in gemeente van 20.001 tot 50.000 inw. - helft v. voltijds ambt in gemeente van 50.001 tot 80.000 inw. - voltijds in gemeente met meer dan 80.000 inw.	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Lid vast bureau OCMW en lid vast bureau districtsraad (68)	- dienstvrijstelling	- ½ dag per maand in gemeente tot 10.000 inw. - 1 dag per maand in gemeente vanaf 10.001 inw. - max. 2 dagen per maand in gemeente tot 10.000 inw.	dienstactiviteit

	- facultatief politiek verlof	- max. 3 dagen per maand in gemeente van 10.001 tot 20.000 inw. - max. 5 dagen per maand in gemeente met meer dan 20.000 inw.	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Burgemeester*	- dienstvrijstelling	- ½ dag per maand in gemeente tot 10.000 inw. - 1 dag per maand in gemeente van 10.001 tot 30.000 inw.	dienstactiviteit
	- facultatief politiek verlof	- max. 2 dagen per maand in gemeente tot 10.000 inw. - max. 3 dagen per maand in gemeente van 10.001 tot 30.000 inw.	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
	- politiek verlof van ambtswege	- 2 dagen per maand in gemeente van 20.001 tot 30.000 inw. - helft v. voltijds ambt in gemeente van 30.001 tot 50.000 inw. - voltijds in gemeente met meer dan 50.000 inw.	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Provincieraadslid	dienstvrijstelling	1 dag per maand	dienstactiviteit
Lid van de bestendige deputatie v/e provincie	politiek verlof van ambtswege	voltijds	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Parlementair (Kamer, Senaat, Vlaams Parlement, Brusselse Hoofdstedelijke Raad, Europees Parlement)	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit
Lid van de federale regering Lid van de Vlaamse regering of van de Brusselse Hoofdstedelijke regering Gewestelijk staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Lid van de Europese Commissie	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit

- * De ambtenaar die voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of voorzitter van een districtsraad⁽⁶⁸⁾ recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, een halftijds of voltijds politiek verlof bekomen. De ambtenaar die voor de uitoefening van een van deze mandaten recht heeft op een halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof bekomen.

Naargelang het regime van politiek verlof en de ermee verbonden administratieve toestand, behouden of verliezen de betrokken personeelsleden de volgende administratieve en geldelijke aanspraken :

- . dienstvrijstelling :
 - = dienstactiviteit
 - recht op bevordering in graad
 - recht op bevordering in salaris
 - recht op bevordering in salarisschaal
 - recht op salaris

- . facultatief politiek verlof (op aanvraag ambtenaar) :
 - = ofwel dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten: zie verder bij dienstvrijstelling
 - = ofwel non-activiteit voor bovenlokale politieke mandaten
 - recht op bevordering in graad
 - recht op bevordering in salaris
 - recht op bevordering in salarisschaal
 - geen recht op salaris

- . politiek verlof van ambtswege :
 - = ofwel dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten: zie verder bij dienstvrijstelling
 - = ofwel non-activiteit voor bovenlokale politieke mandaten
 - recht op bevordering in graad
 - recht op bevordering in salaris
 - recht op bevordering in salarisschaal, behalve bij voltijds politiek verlof (vermits de ambtenaar krachtens de artikelen VIII 77, § 4, 2°, en XI 89undecies geen schaalanciënniteit opbouwt bij voltijds politiek verlof)
 - geen recht op salaris⁽⁵⁵⁾

De betrekking van de voltijds afwezige ambtenaar kan na vier jaar vacant worden verklaard, en voor bepaalde politieke mandaten vanaf het tweede mandaat, d.i. na vier of vijf jaar (artikel XI 89duodecies, § 1). ⁽⁵⁵⁾

De adviesbevoegdheid (art. XI 89duodecies, § 2) ligt bij de leidend ambtenaar/ provinciegouverneur of secretaris-generaal (AAD + rang A3). ⁽⁵⁵⁾

De bevoegde directieraad is de departementale directieraad. ⁽⁵⁵⁾

TITEL 12. VERLOF KRACHTENS FEDERALE⁽⁵⁶⁾ BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

Deze titel herneemt de verwijzingen naar de verloven waarop de ambtenaar krachtens een federale⁽⁵⁶⁾ reglementering waarvoor de Vlaamse overheid niet bevoegd is, recht heeft.

Hierna volgen samengevat de gevolgen op de administratieve en geldelijke loopbaan van het verlof.

Art. XI 90. verlof voor militaire dienst of burgerdienst
1° militaire of burgerlijke prestaties in vreedstijd (ook wederoproeping) wat betreft gedeelten van kalendermaanden

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op salaris (prestaties aangevangen of beëindigd in de loop van een maand).

2° - militaire dienstplicht (ook wederoproeping bij tuchtmaatregel) wat betreft de volle kalendermaanden;

- vrijwillige prestaties (volle kalendermaanden);
- reserveofficier (volle kalendermaanden)
- . non-activiteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal (normale snelheid);
- . geen recht op salaris.

Art. XI 91. verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid :

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

Art. XI 92. voorbehoedend verlof.

Het voorbehoedsverlof of de vrijstelling voor profylaxie wordt toegekend indien een familielid van de ambtenaar dat onder hetzelfde dak woont, aangetast is door een ziekte die de behandelende arts in die mate besmettelijk acht dat zij de ambtenaar verhindert om zijn dienst waar te nemen, uit vrees voor verspreiding van de ziektekiemen.

De behandelende arts dient dan contact op te nemen met de arts-hoofd van dienst van het centrum van de Administratieve Gezondheidsdienst in de regio waarin de ambtenaar woont. In gemeenschappelijk overleg bepalen beide artsen de meest geschikte voorzorgsmaatregel, zoals het voorschrijven van een periode arbeidsongeschiktheid (= voorbehoedend verlof). Deze voorzorgsmaatregelen gaan onmiddellijk in. De betrokken ambtenaar dient onmiddellijk zelf zijn afdelingshoofd hiervan op de hoogte te brengen. (zie het Reglement van de Administratieve Gezondheidsdienst)

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

Art. XI 93. § 1. Vakbondsverlof.

De ambtenaar en stagiair, al dan niet vakbondsafgevaardigde, krijgen vakbondsverlof.

- 1° als verantwoordelijke leider of als vaste gemachtigde van een vakorganisatie om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités;
- 2° als "vaste afgevaardigde" erkend personeelslid;
- 3° als lid van de afvaardiging van een vakorganisatie die vertegenwoordigd is in een onderhandelings- of overlegcomité of als technicus van die afvaardiging om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités waaronder hij ressorteert;
- 4° om deel te nemen aan de werkzaamheden van de in de vakorganisatie opgerichte algemene commissies of comités;

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal (normale snelheid);
- . recht op salaris.

§ 2. zie delegatiebesluit van 31 juli 1991 aan de secretarissen-generaal en de provinciegouverneurs. De bestaande delegatie wordt bevestigd.

§ 3 en § 4. De betrekking van de ambtenaar die met voltijds vakbondsverlof is gedurende vier jaar kan vacant verklaard worden. De adviesbevoegdheid ligt bij de directeur-generaal / provinciegouverneur of secretaris-generaal (AAD + rang A3).

De bevoegde directieraad is de departementale directieraad.

Art. XI 94. verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

[Art. XI 95 - opgeheven] (zie nieuwe titel 11bis - Politiek verlof) ⁽⁵⁵⁾

TITEL 13. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

[Art. XI 96 - opgeheven] ⁽⁵⁶⁾

[Art. XI 97 - opgeheven] ⁽⁵⁶⁾

[Art. XI 98 - opgeheven] ⁽⁵⁶⁾

Art. XI 99. Imalso viel vóór het Vlaams personeelsstatuut onder de private regeling van vakantiedagen (vakantiedagen op basis van gewerkte maanden tijdens het vorige jaar). Dit betekent dat over de eerste 12 maanden van de dienstbetrekking alle personeelsleden (vaste en contractuele) geen recht hadden op betaald verlof (enkel verlofgeld).

Op 1 januari 1995 werd overgestapt naar het Vlaams personeelsstatuut dat voorzag in de overheidsregeling voor vakantiedagen (vakantiedagen op basis van de prestaties van het lopend jaar). Hierdoor verloren zij in feite 24 betaalde verlofdagen.

Dit wordt nu rechtgezet door aan de personeelsleden de kans te geven om over een periode van 3 jaar het zgn. verloren verlof op te nemen. Voor de personeelsleden die in de loop van 1994 in dienst traden, en dus in 1995 geen volledige vakantie (24 dagen) zouden gehad hebben, wordt het aantal dagen pro rata herleid.

Er wordt evenwel slechts afgeweken van het aantal dagen verlof, niet van de andere regels, zoals bv. dat het nemen van het verlof verenigbaar moet zijn met het dienstbelang.

Op basis van artikel XIV 30 VPS geldt deze regeling ook voor de overgedragen contractuele personeelsleden. Art. XIV 30 bepaalt immers dat de contractuele personeelsleden recht hebben op hetzelfde aantal dagen jaarlijkse vakantie als de ambtenaar. Enerzijds is hier niet bepaald dat dit enkel de organieke regeling zou betreffen, anderzijds betreft de overgangsregeling juist het (verloren gegane) recht op een aantal jaarlijkse vakantiedagen bij Imalso. Deze regeling houdt rekening met het prestatieregime (cf. art. XI 10) ⁽⁴⁶⁾

Art. XI 100. geen commentaar.

DEEL XII. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

TITEL 1. DE REDENEN

Art. XII 1 - cf. art. 48 APKB.

- cf. art. XI 25 van dit besluit : de definitieve ongeschiktverklaring wegens ziekte van de ambtenaar vóór de pensioenleeftijd.

De normale pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens (65 jaar voor mannen en voor vrouwen) wordt geregeld door de pensioenwetgeving die tot de nationale bevoegdheid behoort.

Art. XII 2. § 1. cfr. art. 23 van het APKB van 22 december 2000

Deze paragraaf geeft een opsomming van de gevallen waarbij de ambtenaar ambtshalve en zonder opzegging de hoedanigheid van ambtenaar verliest:

- 1° de onregelmatig benoemde ambtenaren.
Het gaat hier om de benoeming na aanwerving en het betreft de ambtenaar die niet meer voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden om benoemd te worden. (zie art. VI 1 en VII 26);
- 2° Onder lichamelijke ongeschiktheid moet ook verstaan worden de vroegtijdige invaliditeit die onder door de wet bepaalde voorwaarden behoorlijk is vastgesteld en waardoor de ambtenaar niet in staat is om zijn ambt volledig, geregeld en onafgebroken uit te oefenen. De ambtenaar die zich in een situatie bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft wordt eveneens ambtshalve ontslagen. Ook de ambtenaar die een ambt bekleedt dat een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt (cf. artikel VI 1, §2 van dit besluit), en die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste, wordt ambtshalve ontslagen (cf. advies van de Raad van State m.b.t. het ontwerp van personeelsstatuut van BLOSO);
- 3° de ambtenaar die na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden zijn dienst niet hervat (afwezig blijft) of zonder geldige reden zijn post verlaat (functie niet uitoefent) en meer dan tien dagen afwezig blijft onverminderd de bepaling dat deelname aan een georganiseerde werkonderbreking enkel verlies van salaris tot gevolg kan hebben en ongewettigde afwezigheid gelijk staat met non-activiteit (behoudens in geval van overmacht);
- 4° de ambtenaar die wegens tuchtedenen wordt ontslagen of wordt afgezet.⁽⁷⁰⁾

Aangezien artikel 23 van het APKB van 22 december 2000 uitdrukkelijk bepaalt dat in deze gevallen ambtshalve en zonder opzeggingstermijn een einde wordt gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar, wordt in deze gevallen aan de ambtenaar die wordt ontslagen geen opzeggingstermijn toegekend. Het niet toekennen in deze gevallen van een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding gaat niet in tegen het Europees Sociaal Handvest van Turijn in die zin dat ook dit handvest niet uitsluit dat in bepaalde gevallen het ontslag plaats vindt op staande voet.

Zo wordt in het statuut geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend in de gevallen waarin het ontslag plaats vindt ingevolge een ernstig vergrijp. Er is sprake van een ernstig vergrijp indien het ontslag ambtshalve plaats vindt omwille van de volgende redenen:

- onregelmatige benoeming te wijten aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar;
- verlies van burgerlijke en politieke rechten;
- toepassing van burgerlijke wetten of van strafwetten;
- ongewettigde afwezigheid van meer dan 10 dagen op het werk;
- ontslag van ambtswege of afzetting (de twee zwaarste tuchtstraffen).⁽⁷⁰⁾

In deze optiek is het evident dat eveneens geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt toegekend indien het ontslag het gevolg is van:

- het niet meer voldoen aan de dienstplichtwetten;
- de definitieve lichamelijke ongeschiktheid;
- het niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste, gesteld voor de ambten bedoeld in artikel VI 1, § 2.⁽⁶⁶⁾

§ 2. In het geval dat de onregelmatige benoeming niet te wijten is aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar dient evenwel, in overeenstemming met het Europees Sociaal Handvest van Turijn, een verbrekingsvergoeding te worden betaald. De betaling van deze verbrekingsvergoeding gaat niet in tegen het APKB, aangezien dit enkel voorziet dat geen opzeggingstermijn wordt toegekend. De rechtsfiguur van een verbrekingsvergoeding is niet dezelfde als deze van een opzeggingstermijn. De verbrekingsvergoeding wordt berekend op dezelfde wijze als de (minimum-) verbrekingsvergoeding voor een bediende in de privé-sector (contract voor onbepaalde duur).⁽⁶⁶⁾

§ 3. In de andere in § 1 vermelde gevallen stort het ministerie in toepassing van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen de nodige bijdragen voor opname van de ambtenaar in het stelsel van de werkloosheidsverzekering.

Door art. 8 van voormelde wet wordt hoofdstuk II van die wet (toepassing van de verzekering tegen werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering op sommige personeelsleden van de overheidssector en van het vrij gesubsidieerd onderwijs) uitdrukkelijk niet van toepassing verklaard op de personen van wie de arbeidsverhouding in overheidsdienst

wordt verbroken wegens ongewettigde afwezigheid (...).
Artikel 84 van de wet van 25 januari 1994 houdende sociale bepalingen heft evenwel ook deze uitzondering op.⁽⁶⁶⁾

§ 4. De ondertekening van het ontslag sub 1°, 2° en 4° vraagt geen appreciatie meer; de reden sub 3° daarentegen wel zodat hier de benoemende overheid optreedt.⁽⁶⁶⁾

§ 5. Voor de stagiairs geldt in de bovenvermelde gevallen dezelfde regeling als voor de ambtenaren, behalve bij ontslag wegens lichamelijke ongeschiktheid.⁽⁶⁶⁾

Art. XII 3. cf. art. 51 APKB

Zoals de aanwerving wordt ook de ambtsneerlegging van de ambtenaar met waarborgen omringd om subjectiviteit of partijdigheid vanwege de overheid tegen te gaan.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen :

- het vrijwillig ontslag;
- de pensionering;
- het ontslag dat door de dienst opgelegd wordt.

Art. XII 4. Het vrijwillig ontslag door de ambtenaar kan slechts doorgang vinden na toestemming zodat de ambtenaar zich niet zomaar onmiddellijk aan zijn statutaire verplichtingen kan onttrekken. De afdwingbaarheid van de beslissing wordt voorzien na het verstrijken van de termijn.

Voor de bevoegde overheid : zie artikel XII 6.

Een benoeming die definitief geworden is betekent dat ingeval van beroep bij de Raad van State de termijn voor uitspraak afgewacht wordt.

Art. XII 5. § 1. Na een afwezigheid van één jaar wordt de ambtenaar ambtshalve gepensioneerd tenzij hij vroeger definitief ongeschikt verklaard wordt. Dit principe stemt overeen met artikel 83 § 3 van de wet van 5 augustus 1978 (BS 17/8/1978) houdende economische en budgettaire hervormingen dat luidt als volgt : "Het personeel dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt ambtshalve in ruste gesteld de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij zonder dat hij definitief ongeschikt is bevonden, sedert zijn zestigste verjaardag, hetzij door verlof, hetzij door disponibiliteit, hetzij door beide, 365 dagen afwezigheid wegens ziekte telt (...).

Voor het berekenen van de termijn van 365 dagen komen niet in aanmerking :

- a) afwezigheden te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte; (...)"

§ 2. Overeenkomstig de bestaande reglementering kan het in dienst houden boven de pensioengerechtigde leeftijd bij uitzondering toegelaten worden wanneer de betrokken overheid er belang bij heeft nog een tijd de medewerking te behouden van een bijzonder bekwame ambtenaar. (cf. KB nr. 3 van 16 juni 1971 tot wijziging van het KB 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaar, de beambten en het dienstpersoneel van de Staat).

Dit principe blijft behouden (6 maanden en niet verlengbaar).

Art. VII 6. geen commentaar.

Art. XII 7. § 1. Art. 51, § 2 APKB bepaalt : "Het statuut bepaalt de procedure tot verklaring van beroepsongeschiktheid en de evaluatiecriteria.

Een dergelijke procedure kan slechts op een ambtenaar worden toegepast indien hij twee opeenvolgende malen de meest negatieve evaluatie heeft gekregen. Hij heeft recht op beroep bij een commissie die voor de ene helft samengesteld is uit leden aangewezen door de bevoegde overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Die commissie heeft een advies- of beslissingsbevoegdheid."

Krachtens het tweede lid van artikel XII 7, § 1 VPS wordt het voorstel "onvoldoende" dat de tweede opeenvolgende maal geformuleerd wordt, gelijkgesteld met een voorstel tot afdanking wegens beroepsongeschiktheid.

Tegen dit voorstel is een beroep mogelijk bij de raad van beroep. In dit geval wordt dezelfde procedure voor de raad van beroep gevolgd als bij een eerste maal "onvoldoende" (zie artikel VIII 29 VPS). Dit betekent onder meer dat het college van secretarissen-generaal bevoegd is voor de definitieve beslissing, na het advies van de raad van beroep, over het al dan niet toekennen van de vermelding "onvoldoende".⁽²²⁾

§ 2. Het is logisch dat bij tweemaal onvoldoende, de benoemende overheid (dit is de Vlaamse regering voor een ambtenaar van de rang A2, en de secretaris-generaal voor de ambtenaar van de rang A1 of van de niveaus B, C en D)⁽⁷⁰⁾ geen beslissingsbevoegdheid meer heeft inzake het al dan niet afdanken maar deze beslissing enkel ambtshalve ondertekent; en dit, zowel in het geval dat de ambtenaar géén beroep instelt als in het geval dat de departementale directieraad, of in voorkomend geval het college van secretarissen-generaal, na het advies van de raad van beroep, de tweede maal "onvoldoende" bevestigt.⁽⁶⁶⁾

In uitvoering van het Europees Sociaal Handvest van

Turijn wordt aan de ambtenaar die ontslagen wordt wegens twee opeenvolgende onvoldoendes een opzeggingstermijn toegekend.

Deze opzeggingstermijn is afgestemd op de opzeggingstermijn die gehanteerd wordt voor de contractuele personeelsleden, teneinde terzake geen ongelijke behandeling te creëren tussen enerzijds de ambtenaren van het ministerie en anderzijds de contractuele werknemers in de private en de overheidssector.⁽⁶⁶⁾

De wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten voorziet verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. In het VPS werd ervoor geopteerd enkel de reglementering voor de bedienden over te nemen. Bij de ambtenaren wordt immers geen onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Het stelsel van de bedienden is bovendien het meest beschermende.⁽⁶⁶⁾

Bij twee opeenvolgende onvoldoendes krijgen de ambtenaren recht op een opzeggingstermijn die overeenstemt met de minimumduur van de opzeggingstermijn voor contractuele bedienden bij ontslag door de werkgever (artikel 82 van de wet van 3 juli 1978). Deze opzeggingstermijn stemt overeen met 3 maanden, per ingegane of volledige schijf van 5 jaar tewerkstelling bij het ministerie. De duur van de opzeggingstermijn is onafhankelijk van de hoogte van het loon van de ambtenaar.⁽⁶⁶⁾

In de privé-sector daarentegen wordt wel rekening gehouden met het loon dat de werknemer ontvangt en wordt vanaf een bepaald loonbedrag de werkelijke opzeggingstermijn opgenomen in een overeenkomst of vastgesteld door de arbeidsrechtbank. Deze regeling kan hier echter niet zonder meer worden overgenomen vermits bij geschil de arbeidsrechtbank niet bevoegd is voor ambtenaren.⁽⁶⁶⁾

De prestaties die de ambtenaar eventueel vroeger heeft verricht als contractueel personeelslid bij het ministerie worden bij de vaststelling van de opzeggingstermijn van de ambtenaar niet meegerekend. Het arbeidsrecht houdt immers bij beëindiging van een contractuele arbeidsrelatie ook alleen rekening met de prestaties die op basis van een arbeidsovereenkomst werden geleverd. Indien analoog wordt geredeneerd, moet bij opzegging van een statutaire tewerkstelling ook alleen de anciënniteit verworven binnen het statutair dienstverband in aanmerking worden genomen.⁽⁶⁶⁾

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de betekening van het ontslag. Naar analogie met de regeling voor de bedienden in de private sector gebeurt de betekening via aangetekend schrijven en heeft ze uitwerking de derde dag na de verzending.⁽⁶⁶⁾

In afwijking van bovenvermelde opzeggingstermijn kan in onderling akkoord tussen de ambtenaar en de benoemende overheid de opzeggingstermijn ingekort worden of kan een langere opzeggingstermijn worden overeengekomen. Deze langere opzeggingstermijn kan rekening houden met andere elementen zoals bijvoorbeeld deze opgenomen in de formule Claeys (leeftijd, anciënniteit, loonbedrag), die in de privé-sector meermaals wordt gehanteerd voor de berekening van de opzeggingstermijn van bedienden. ⁽⁶⁶⁾

De opzeggingstermijn kan ook vervangen worden door de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding, indien de benoemende overheid beslist dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dit geval stemt de verbrekingsvergoeding overeen met het loon van een normale opzeggingstermijn. Met "normale opzeggingstermijn" wordt hierbij bedoeld: een termijn die minimaal overeenstemt met 3 maand, per ingegane of volledige schijf van tewerkstelling als ambtenaar bij het ministerie. ⁽⁶⁶⁾

§ 3. Op het loon verdiend tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoedingen worden de werknemersbijdragen ingehouden nodig voor de onderbrenging van de ambtenaar in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze bijdragebetaling niet volstaat, moet het ministerie in uitvoering van de wet van 20 juli 1991, de nodige aanvulling op zich nemen. De duur van de periode gedekt door de inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen mag de duur evenwel niet overschrijden van de duur van de statutaire tewerkstelling van de betrokken ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding. ⁽⁶⁶⁾

Art. XII 8. Bij zijn pensionering wordt de ambtenaar door de benoemende overheid gemachtigd om de eretitel van zijn ambt te dragen.
Er wordt geen beperking inzake rang ingesteld.

Art. XII 9. Dit artikel bepaalt de voorwaarden inzake anciënniteit en staat van dienen waaronder de eretitel kan verleend worden.

Aan de ambtenaar die de administratie vroegtijdig verlaat, wordt de eretitel niet meer toegekend.

TITEL 2. OVERGANGSREGELING

[**Art. XII 10** - opgeheven] ⁽⁵⁶⁾

DEEL XIII. GELDELIJK STATUUT

Vooraf : Het algemene principes-KB

Het koninklijk besluit van 24 december 1991 (ook "algemene principes-KB of APKB genoemd) bepaalt inzake geldelijk statuut, dat :

1. het statuut de salarisschaal bepaalt volgens niveau, rang, anciënniteit en, in voorkomend geval, geschiktheid (cf. artikel 52 van het APKB)
2. een salarisschaal bestaat uit :
 - een minimumsalaris;
 - salaristrappen;
 - een maximumsalaris.(cf. artikel 53 §1 van het APKB)
3. per niveau de salarisschalen niet lager mogen zijn dan de minimumschaal. Zij mogen het maximumbedrag per niveau niet overschrijden. (cf. artikel 53 § 2 van voormeld APKB)
4. geen enkele salarisschaal zich over meer dan 31 jaar mag ontwikkelen (cf. artikel 53 §3)
5. het statuut de voorwaarden bepaalt voor het doorlopen van de trappen binnen eenzelfde salarisschaal, de (geldelijke) anciënniteitsvoorwaarden inbegrepen (artikel 54)
6. de salarissen worden gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen (artikel 55)

Het voornoemd koninklijk besluit bepaalt verder dat de ambtenaar inzake geldelijk statuut ten minste recht heeft op (zogenaamde minimale rechten "geldelijk statuut" nl. de artikelen 56 tot en met 59) :

7. een gewaarborgde minimumbezoldiging (zonder voorwerp geworden op 1.01.1993) (artikel 56)
8. een haard- of standplaatstoelage (artikel 57)
9. een vakantiegeld (artikel 58)
10. een eindejaarstoelage (artikel 59)

Op te merken valt dat de termen "salaris" en "periodieke salarisverhoging" de jarenlang ingeburgerde, maar verkeerde, termen "wedde" en "tussentijdse weddeverhoging" vervangen.

TITEL 1. BEZOLDIGINGSREGELING

Titel 1 handelt over de vaststelling van salarisschalen, de vaststelling van het salaris en het in aanmerking nemen van vorige diensten.

Hoofdstuk 1. De salarisschalen

In dit hoofdstuk wordt de structuur van de salarisschalen bepaald.

Artikel XIII 1 :

a) De salarisschalen, bestaande uit het minimumsalaris, de zogenaamde salaristrappen en het maximumsalaris moeten uitgewerkt worden rekening houdend met artikel 53 van het voormelde koninklijk besluit inzake algemene principes : (APKB)

- per niveau mogen de salarisschalen niet lager zijn dan de (federaal opgelegde) minimumschaal;
- zij mogen per niveau het (federaal vastgestelde) maximumbedrag niet overschrijden;
- geen enkele salarisschaal mag zich over meer dan 31 jaar ontwikkelen.

b) zoals uit dit artikel blijkt wordt doorheen de ganse tekst met salaris het jaarsalaris bedoeld. Het bedrag ervan wordt steeds aan 100 % opgegeven.

c) Met "periodieke" salarisverhogingen bedoelt men : de salarisverhogingen die cumulatief bovenop het vorige salaris komen en die trapsgewijze van het minimum naar het maximum leiden.

Fictief voorbeeld : een salarisschaal met jaarlijkse verhogingen :

minimumsalaris in de schaal	13.550
salarisverhoging	500

salaristrap	14.050
Salaris in de schaal na 1 jaar	14.050
volgende salarisverhoging	500

volgende salaristrap	14.550
salaris in de schaal na 2 jaar	14.550

d) Soms kan het toekennen van salarisverhogingen voor bepaalde personeelsleden een louter theoretisch karakter hebben gedurende een bepaalde periode.

Dit was het geval voor de ambtenaren die de gewaar-

borgde minimumbezoldiging genoten vóór 1 januari 1993. Aan deze ambtenaren werd een salarisbijslag toegekend die in hun salaris werd opgenomen. De gewaarborgde bezoldiging is echter zonder voorwerp geworden vanaf 1 januari 1993.

- e) Soms worden voordelen toegekend die volledig gelijkgesteld worden met het salaris of die er een wezenlijk bestanddeel van uitmaken (cf. gewaarborgde minimumbezoldiging).

Art. XIII 2. Het strikte onderscheid dat in het federale statuut bestaat tussen de "aan verscheidene ministeries" gemene graden en de zogenaamde "bijzondere schalen" is in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap weggevallen.

In dit ene ministerie zijn er geen "aan verscheidene ministeries" gemene graden.

Aan één graad kunnen ook meerdere "functionele" schalen verbonden worden.

Deze hogere schalen worden verleend in functie van de bij dit besluit bepaalde criteria (bvb. inzake evaluatie en schaalanciënniteit).

Hoofdstuk 2. Vaststelling van het salaris

Art. XIII 4. Het eerste lid van dit artikel geldt ook voor de ambtenaren op wie de vroegere bezoldigingsregeling niet van toepassing was.

Het tweede lid is een waarborgclausule voor de ambtenaren op wie de vroegere regeling wel van toepassing was.

Indien het nieuwe salaris lager is, behouden ze hun vroeger salaris, tot ze een tenminste gelijk salaris bekomen. Ze behouden niet hun salarisschaal, maar hun salaris, dat wordt "bevroren."

Art. XIII 5.

1. Het salaris is gelijk aan het minimumsalaris verhoogd met de periodieke salarisverhogingen die afgelezen worden in de salarisschaal.
2. Het salaris van elke ambtenaar wordt vastgesteld in de salarisschaal of in een van de salarisschalen verbonden aan zijn graad, behoudens de bij dit besluit bepaalde afwijkingen.

Bvb. Een ambtenaar van rang A2 die in staffunctie wordt toegevoegd aan de ambtenaar van rang A3 krijgt de eerstvolgende salarisschaal voor de duur van zijn aanstelling. (cf. artikel VIII 82)

Een individuele beslissing ten voordele van een

bepaald personeelslid is dus uitgesloten.

3. Uit onderhavig artikel volgt dat de bezoldigingsregeling niet het principe huldigt van bezoldiging van deze of gene taak.
4. Onderhavig artikel maakt gewag van "het salaris". Indien men het artikel samen leest met andere artikels van de bezoldigingsregeling zoals artikel XIII 6 en XIII 7 stelt men vast dat men steeds spreekt over het minimumsalaris, zijn salaris, een salaris... Daaruit volgt dat de ambtenaar volgens de bezoldigingsregeling slechts recht heeft op één enkel salaris.

Art. XIII 7. Dit artikel is nodig omdat er wordt geteld in volle maanden en is ook van belang voor hoofdstuk 7 "Gewaarborgde minimumbezoldiging".

Hoofdstuk 3. In aanmerking komende diensten voor de vaststelling van het salaris

Afdeling 1. Aanrekening van voltijdse diensten

Art. XIII 8.

Onderhavig artikel bepaalt wat men verstaat onder "diensten van de Staat, de Gemeenschappen en/of de Gewesten", "diensten van Afrika" en "andere openbare diensten". Artikel XIII 10 bepaalt onder welke voorwaarden deze diensten geldelijk worden gevaloriseerd. Dit artikel en artikel XIII 10 moeten dus steeds samen worden gelezen.

- 1° "dienst van de Verenigde Naties, van de Noordatlantische Verdragsorganisatie of van de Europese Unie, een lidstaat van de Europese Unie⁽⁵⁵⁾, Belgische staat, dienst van de gemeenschappen en/of de gewesten" : de niet-rechtspersoonlijke diensten die afhangen van deze machten zijn :
- de wetgevende macht : o.m. het Europees parlement, de Kamer, de Senaat, de Raden van gemeenschappen en/of de gewesten, het Rekenhof;
 - de uitvoerende macht : de Europese Commissie, de ministeries;
 - de rechterlijke macht : o.m. de hoven en rechtbanken.

Met de diensten van de Verenigde Naties worden zowel de diensten zelf bedoeld, alsook elke gespecialiseerde dienst met publiekrechtelijke rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de Verenigde Naties.⁽⁵⁵⁾

2° "dienst van Afrika" : het gaat hier over de vroegere koloniale administraties.

3° "andere openbare diensten ..."

a) rechtspersoonlijke diensten : Bvb. de instellingen van openbaar nut, die onder het toepassingsveld vallen van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. Eigenlijk is dit een betwistbare terminologie, maar ze is ingeburgerd geraakt door de titel van de hiervoor genoemde wet van 16 maart 1954.

Een betere term is openbare instellingen, omdat "instellingen van openbaar nut" ook privé-instellingen kunnen zijn. (cf. wet van 27 juni 1921)

Bijvoorbeeld : de Vlaamse openbare instellingen zoals : het Vlaams Commissariaat-generaal voor Toerisme, Kind en Gezin, de dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs, de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest, ... enz.

b) "rechtspersoonlijke diensten die afhingen van het gouvernement Belgisch-Congo of van het gouvernement Rwanda-Urundi" : het gaat hier over de openbare instellingen opgericht vóór de onafhankelijkheid van het voormalige Belgisch-Congo of van het voormalige Rwanda-Urundi.

c) "elke dienst die afhangt van een regionaal of lokaal bestuur, een provincie, een gemeente, een vereniging van gemeenten, ..." : met regionaal of lokaal bestuur wordt in algemene bewoordingen een regionaal of lokaal bestuur van een EG-lidstaat bedoeld.

d) "elke andere instelling onder het recht van een EU-lidstaat⁽⁵⁵⁾ of Belgisch recht ..." : dit zijn instellingen die niet onder art. XIII 8, a, b en c vallen. Anderzijds is het zo dat bvb. de rechtspersoonlijke diensten, afhankelijk van de uitvoerende macht (art. XIII 8, 1°) eveneens voldoen aan de criteria vermeld in art. XIII 8, d en dat ze dus ook kunnen beschouwd worden als instellingen die vallen onder onderhavig lid d.

Eerst moet onderzocht worden of de instelling werd opgericht door de overheid : bij oprichting door de wet, het decreet, een ordonnantie of door een koninklijk besluit, een besluit van de regering, gaat het over een openbare dienst.

Indien de instelling niet rechtstreeks (wet of decreet) of onrechtstreeks (besluit) opgericht door de openbare overheid, dan moet de "bijzonde-

re leiding" onderzocht worden.

Dit betekent dat de samenstelling van de beslissingsorganen wordt onderzocht : algemene vergadering, beheerraad, beheerscomité, enz.. Indien in die organen de vertegenwoordigers van de openbare overheid de meerderheid hebben, dan gaat het over een andere openbare dienst.

Art. XIII 9. § 1 en § 2. In deze paragrafen wordt gedetailleerd uiteengezet, per personeelscategorie, welke periodes in de vorige diensten die een ambtenaar heeft gepresteerd respectievelijk wel en niet meetellen voor de geldelijke anciënniteit.

§ 1. 6° Hier wordt bepaald dat de periodes van afwezigheid om dwingende redenen gelijkgesteld worden met werkelijke diensten.

"Afwezigheid (voor verlof) om dwingende redenen" bestaat niet meer in het huidig statuut, wel kan er gecontingenteerd verlof worden genomen. Dit verlof moet eveneens gelijkgesteld worden met werkelijke diensten, zodat het hier onder punt 6° dient opgenomen.⁽⁸⁾

Art. XIII 10. § 1.

1° Onder behoren tot de diensten van de Verenigde Naties, de Noordatlantische Verdragsorganisatie, van de Europese Unie, een lidstaat van de Europese Unie,⁽⁵⁵⁾ de Belgische staat, de gemeenschappen en/of van de gewesten, of van Afrika of..... wordt verstaan dat men op de een of andere wijze in dienst genomen werd; de voorwaarde om "ambtenaar" te zijn in de zin van artikel I 2. van dit besluit is niet vereist. Dit "behoren tot" veronderstelt steeds een juridische band tussen het personeelslid en de openbare dienst.

1° a) "... titularis van een bezoldigd ambt ..." :
- titularis : de ambtenaar in kwestie kon slechts titularis zijn van één bezoldigd ambt met volledige prestaties om in aanmerking komende diensten te hebben. Dit is niet het geval wanneer iemand verbonden is aan meerdere werkgevers door verschillende juridische banden en in zijn totaliteit prestaties levert die een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt (in dit geval was de ambtenaar in kwestie tegelijkertijd titularis van meerdere ambten met onvolledige prestaties). Een uitzondering hierop vormen de diensten gepresteerd in het onderwijs.

Als titularissen van een ambt worden beschouwd :

- personen die in een openbare dienst werken en van wie de arbeidsvoorwaarden op een algemene wijze door middel van wettelijke en/of reglementaire bepalingen juridisch zijn vastgelegd in een (perso-

- neels)statuut.
- personen die in een openbare dienst werken in een relatie van juridische (d.w.z. in een overeenkomst of contract vastgelegde) ondergeschiktheid t.o.v. een meerdere.
 - Het moet gaan over een bezoldigd ambt.
Onder bezoldigd ambt moet worden verstaan het ambt waarvan het salaris integraal ten laste valt van de begroting van de overheid, met uitzondering van prestaties aan de publiekrechtelijke en vrije universiteiten.
Een ambt waarvan de titularis slechts nu en dan een of andere gratificatie of vergoeding kan genieten is geen bezoldigd ambt.
 - Titularis van een ambt.
Er staat dus niet vermeld : "titularis van een graad". Het gebruik van deze uitdrukking zou tot gevolg hebben dat de diensten als contractueel personeelslid niet worden gevaloriseerd omdat een bij overeenkomst aangevoren personeelslid geen titularis kan zijn van een graad.
De term "ambt" (post, functie, betrekking) dient dus ruim gevat.
 - Het moet gaan over volledige prestaties. Anderzijds kunnen diensten die vanaf 1 januari 1994 deeltijds zijn gepresteerd onder welbepaalde voorwaarden worden aangenomen (cf. art. XIII.13).

1° b) Diensten in de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen

Voor de duidelijkheid en de volledigheid dient vooraf gesteld dat de diensten gepresteerd in het rijksonderwijs (of nu : het onderwijs van de gemeenschappen) in aanmerking komen op basis van artikel XIII.10 1°a.
Voor volledige prestaties worden hier meer soepele criteria gebruikt dan degene die worden gebruikt voor prestaties die niet in het onderwijs zijn geleverd.

Het moet hier evenmin gaan over één door middel van een weddetoelage bezoldigd ambt met volledige prestaties.

Een personeelslid verricht volledige prestaties, wanneer het :

- fungeert in een of meer scholen, waarvan het personeel rechtstreeks door middel van een weddetoelage wordt bezoldigd,
- en daardoor ten minste zoveel lesuren geeft dat de som van deze uren een volledige uurrooster bereikt.

Bij tijdelijken moet het niet gaan over volledige kalendermaanden. Die diensten worden geteld van dag tot dag, vermenigvuldigd met 1,2 en gedeeld door 30.

Omdat "weddetoelage" een in het onderwijs o.m. een sterk

ingeburgerd begrip is, wordt niet gesproken over "salaristoelage".
 In het hoger onderwijs geldt het systeem van de financieringsenveloppe.⁽⁵⁵⁾

*
* * *

2° In de hoedanigheid van :

Gezien de diverse statuten en hoedanigheden waaronder personeelsleden in openbare dienst konden tewerkgesteld zijn, worden deze hierna opgesomd.

- a) "vastbenoemd personeelslid of stagiair". Bij koninklijk besluit nr. 259 betreffende de duur van de prestaties der personeelsleden in sommige overheidsdiensten tijdens het eerste jaar na de indienstneming, mochten de na 31 december 1983 voor het eerst aangeworven of in dienst genomen statutaire stagiairs niet meer dan 80% van de volledige prestaties verrichten.

De prestaties van 80% van de normale werktijd werden beschouwd als volledige prestaties voor het toekennen van periodieke salarisverhogingen.

Het voormelde koninklijk besluit nr. 259 werd opgeheven door de wet van 7 november 1987 waarbij voorlopige kredieten werden geopend voor de begrotingsjaren 1987 en 1988 en houdende financiële en diverse bepalingen.

- b) "personeelslid dat geen deel uitmaakt van het personeel van de ministeries". Het gaat hier over personen die op een kabinet werden gedetacheerd en die nog geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend of personen die afkomstig zijn uit het gesubsidieerd onderwijs of de universiteiten of de privé-sector;

c en d) Tijdelijke(, benoemd...). Het gaat hier over een personeelscategorie die niet meer bestaat sedert 1 januari 1992. De personeelsleden, die behoorden tot deze personeelscategorie, werden omgeschakeld tot contractuelen, indien ze ondertussen geen vaste benoeming konden bekomen;

- e) Tijdelijke(, benoemd op een betrekking van de personeelsformatie ..)

Dit zijn de personeelsleden van de zogenaamde "dienst 212", die werden overgeheveld van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening⁽⁵⁵⁾ naar de diensten van de Vlaamse regering.

Zij werden als tijdelijke benoemd voor onbepaalde duur. Op 1 januari 1992 werden ze zoals de tijdelijken, vermeld sub 2, c en d omgeschakeld tot contractuelen;

- f) "werknemer in het bijzonder tijdelijk kader"
- g) "werknemer in het derde arbeidscircuit"
- h) "stagiair in het raam van de stage der jongeren"
- i) "werknemer ten laste van het Interdepartementaal Begrotingsfonds"
- j) "gesubsidieerd contractueel"
- k) "contractueel wanneer het dienstverband niet valt onder f) tot en met j"

Van punt 2° f) tot en met k) gaat het over voltijdse diensten die als contractueel personeelslid werden gepresteerd.

Dit is niet steeds het geval voor de stagiairs in het raam van de stage der jongeren (ook RVA-stagiairs genoemd) die slechts tot 01.01.1984 voltijdse prestaties konden verrichten, behalve de RVA-stagiairs die enkel nog voltijds aangeworven werden in openbare diensten met eigen rechtspersoonlijkheid, die onderworpen waren / zijn aan een saneringsplan of zich in uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden bevonden / bevinden. Dit is evenmin het geval voor een groot deel van de werknemers ten laste van het Interdepartementaal Begrotingsfonds, waarvan de meesten deeltijdse prestaties verricht(t)en.

Voor punt k) gaat het dus eveneens over (voltijdse) diensten die als contractueel personeel werden gepresteerd, maar die niet kunnen gerangschikt worden onder f), g), i) of j).

Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn met de (voltijdse) diensten als bosarbeider bij het departement Leefmilieu en Infrastructuur.

- l) Met de zogenaamde "Sportfondzers" bedoelt men de personeelsleden die ten laste van het Nationaal Sportfonds werden geworven;
- m) occasioneel medewerker
- n) De tewerkgestelde werklozen zijn een niet meer bestaande personeelscategorie. Alle tewerkgestelde werklozen werden in de diensten van de Vlaamse regering per 1 juli 1989 omgeschakeld tot gesubsidieerde contractueel.
Voltijdse prestaties als tewerkgestelde werkloze worden als voorgaande prestaties zonder tijdsbeperking aanvaard, zowel voor vastbenoemde en stagiairs als voor contractuele personeelsleden.
De tweede zin betekent dat - in tegenstelling tot een gewoon contractueel personeelslid - voor het aanrekenen van de vorige prestaties als tewerkgestelde werkloze voor een gesubsidieerde contractueel, de ziekteperiodes als tewerkgestelde werkloze onbeperkt in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit.

"De periodes van afwezigheid, die overeenstemmen met de administratieve toestand dienstactiviteit waarin een ambtenaar zijn aanspraak op (periodieke) salarisverhoging behoudt, volgens het statuut dat van toepassing is in het ministerie" betekent

dat, zoals voormeld, deze periodes onbeperkt in aanmerking komen, omdat voor een ambtenaar alle ziekte-dagen worden gevaloriseerd.

Bvb. Een tewerkgestelde werkloze wordt op 1 juli 1989 omgeschakeld tot gesubsidieerde contractueel. Op dat ogenblik heeft hij 4 jaar voorgaande prestaties als tewerkgestelde werkloze. Ten gevolge van een zwaar ongeval (van gemeen recht) is hij 8 maand afwezig. Een gewoon contractueel personeelslid verliest 7 maanden geldelijke anciënniteit (na het uitputten van het gewaarborgd maandloon). De gesubsidieerde contractueel niet.

§ 2. Prestaties die eveneens in aanmerking komen voor salarisverhogingen.

1° a) De vrije universiteiten vallen niet onder artikel XIII 10 § 1-1°. Ze werden hier opgenomen omdat tot heden diensten gepresteerd in een universiteit van de gemeenschap (vroeger : het rijk) wel aanvaard werden en deze aan de vrije universiteiten niet.

Betrekkingen aan de publiekrechtelijke en vrije universiteiten kunnen geheel of gedeeltelijk gefinancierd worden ten laste van :

- 1° de werkingstoelage (het academisch personeel)
- 2° het patrimonium
- 3° een project gepatroneerd door de nationale minister bevoegd voor Wetenschapsbeleid
- 4° het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO), het Instituut voor de aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek voor Nijverheid en Landbouw (IWONL)
- 5° de privé-sector

Omdat in de laatste 3 gevallen de onderzoekers niet bezoldigd worden lastens de universiteiten, werden ook de publiekrechtelijke universiteiten, alhoewel deze openbare diensten zijn, in deze bepaling opgenomen.

De bedoeling is, op basis van de financieringsbron, voor het ambt geen verschillen te maken tussen de prestaties van personen onderling aan een publiekrechtelijke of aan een vrije universiteit voor het aanvaarden van voorgaande diensten.

1° b) Hierbij worden de prestaties als mandaathouder bij het NFWO, IWONL, IWT ingevoegd om deze in aanmerking te nemen voor de geldelijke anciënniteit. Bedoeld worden bvb. degenen die hebben genoten van een "mandaat aspirant" (dit is een beurs) of van een "bijzondere docto-

raatsbeurs". Alhoewel zowel het NFWO, het IWONL als het IWT, openbare instellingen zijn, waren prestaties als mandaathouder (bvb. bursaal voor een doctoraat) niet steeds aanvaardbaar voor de geldelijke anciënniteit. Om dit mogelijk te maken wordt een expliciete bepaling daarvoor opgenomen.

2° Alhoewel na het verstrijken van de periodes van 5 jaar in het geval van deeltijdse prestaties, de ambtenaar in non-activiteit is, worden deze periodes toch aangenomen voor de geldelijke anciënniteit in navolging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries, waar in geval van verlof voor deeltijdse prestaties (wegens persoonlijke aangelegenheden) de periodes van afwezigheid ook worden gevalideerd.

3° explicitering : in het desbetreffend KB nr. 259 wordt ook reeds de aanrekening voor salarisverhoging geregeld. (8)

Art. XIII 11. De vorige voltijdse beroepsbedrijvigheid in de privé-sector kon ook volgens het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries voor de geldelijke anciënniteit worden aanvaard.

Voor het ministerie (van de Vlaamse Gemeenschap) diende er dan aan een ontwerp-besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de weddeschalen van de bijzondere graden bvb. bijzondere geldelijke bepalingen toegevoegd.

Met dit artikel wordt een meer soepele procedure ingesteld, zodat de voorgaande prestaties kunnen aanvaard worden met het gebruikelijk besluit voor weddevaststelling.

De enige voorwaarde is dat de verworven ervaring⁽⁵⁵⁾ een formele wervingsvoorwaarde was of is.

Deze vorige prestaties worden aanvaard op basis van een getuigschrift waarbij de werkgever vooral de uitgeoefende functies en taken, maar ook het ziekteverlof, de afwezigheden wegens arbeidsongeval of ongeval naar of van het werk of wegens beroepsziekte of tijdelijke werkloosheid dient te vermelden.

In het verleden was er onduidelijkheid omtrent het aantal jaren in de privé-sector die in aanmerking konden genomen worden. De benoemende overheid beslist thans autonoom hoeveel jaren nuttige ervaring in aanmerking mogen worden genomen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit. (55)

Net zoals voor het aanvaarden van voorgaande prestaties als contractueel voor de geldelijke anciënniteit, worden de periodes die vallen na uitputting van het gewaarborgd

maandloon (of aanvullend loon) en de periodes van tijdelijke werkloosheid niet in aanmerking genomen voor de geldelijke anciënniteit.

Ook deeltijdse prestaties in de privé-sector of als zelfstandige kunnen gevalideerd worden voor zover het totaal van de deeltijdse prestaties minimum de helft van een normale beroepsbezigheid bedraagt (zo worden bijvoorbeeld 1 deeltijdse prestaties van 40% en 2 deeltijdse prestaties van 10% - samen 60% - gevaloriseerd voor 50%). Voor de prestaties als zelfstandige is de benoemende overheid de enige instantie die de relevantie van de prestaties voor de nieuwe functie beoordeelt.⁽⁵⁵⁾

Interim-diensten of diensten voor rekening van een interim-bureau, voltijds gepresteerd, zijn privé-diensten.

Art. XIII 12. Met deze bepaling is het mogelijk volgens een soepele formule vorige diensten te berekenen die een ambtenaar in het onderwijs ad interim of als tijdelijke heeft gepresteerd.

De duur van deze diensten wordt vastgesteld op basis van een attest dat door de bevoegde autoriteiten (de bevoegde dienst bij het departement Onderwijs van het ministerie) wordt afgeleverd. Van dit attest gaat een model als bijlage bij het besluit.

In tegenstelling tot de normale regel die het aanrekenen van volledige maanden oplegt (cf. art. XIII 17) worden de diensten van dag tot dag berekend, vermenigvuldigd met 1,2 en gedeeld door 30.

Het moet wel gaan over "volledige prestaties", in casu een volledig uurrooster, eventueel in meerdere scholen. Bvb. een adjunct van de directeur heeft volgende diensten gepresteerd in het onderwijs als tijdelijke :

- van 1 maart 1988 tot 23 maart 1988 (= 23 dagen)
- van 3 april 1989 tot 13 mei 1989 (= 41 dagen)
- van 3 mei 1990 tot 10 mei 1990 (= 8 dagen)
- van 1 september 1991 tot 3 december 1991 (= 94 dagen).

Totaal :

(23 + 41 + 8 + 94) dagen = 166 dagen x 1,2 = 199,2 dagen
: 30 = 6,64 maanden = 6 maanden.

De gedeelten van maanden na deling door 30 worden dus verwaarloosd.

Er kunnen nooit meer dan 300 dagen per schooljaar in aanmerking komen.

Afdeling 2. Aanrekening van deeltijdse diensten

Art. XIII 13. Met "een normale beroepsactiviteit" wordt bedoeld een beroepsactiviteit die een volle dagtaak in

beslag neemt of in prestaties per week uitgedrukt :
gemiddeld 38 uur. (cf. artikel VIII 36 § 2)

Er wordt geen pro rata aanrekening van voorgaande diensten doorgevoerd.

Het gaat hier over prestaties die vanaf 1 januari 1994 deeltijds worden verricht.

Afdeling 3. Nadere algemene regelen voor het aanrekenen van vorige diensten en het berekenen van het salaris

Art. XIII 14. Dit artikel houdt in dat er geen dubbele aanrekening van diensten mag gebeuren en ook dat er geen fictieve anciënniteit mag worden toegekend.

Art. XIII 15. De leeftijdsklassen en de groepen werden afgeschaft.

Er blijft alleen voor niveau A een leeftijdsgrens van 23 jaar behouden voor diegenen die via een overgangsexamen (naar het andere niveau) in niveau A terechtkomen, en onverschillig welk diploma ze bezitten. Dit betekent dat, bij bevordering naar niveau A, de diensten (in de lagere niveaus) slechts vanaf de leeftijd van 23 jaar in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit in niveau A.

Art. XIII 16. Hier wordt de overplaatsing vanuit een andere overheidsinstelling bedoeld.⁽⁵⁵⁾

Art. XIII 17. Bij dit artikel wordt bepaald dat de prestaties een volledige kalendermaand moeten beslaan om in aanmerking te komen.

In afwijking van dit principe worden de vanaf 1 januari 2000 gepresteerde onvolledige maanden toch in aanmerking genomen, wanneer de begindatum van de tewerkstelling valt vóór of op de 15^e van de maand of de einddatum op of na de 15^e van de maand.⁽⁵⁵⁾
bv. diensten verricht bvb. van 12.05.2000 tot 30.04.2001 geven recht op een geldelijke anciënniteit van 12 maand.⁽⁵⁵⁾

Art. XIII 18. Men kan de bepaling van "nuttige anciënniteit" omschrijven als het kleinste aantal jaren dat, rekening gehouden met de totale geldelijke anciënniteit, juist recht geeft op een periodieke salarisverhoging.

In de artikelen XIII 10, XIII 11, XIII 12 en XIII 13 wordt bepaald welke vorige diensten in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit evenals in welke instelling zij kan worden verworven.

Bvb. Een directeur met 17 jaar en 7 maanden geldelijke anciënniteit heeft een nuttige anciënniteit van 15 jaar. Inderdaad, elke tijdsperiode die ligt tussen de salarisverhogingen (in dit geval driejaarlijkse verhogingen) is niet "nuttig", daar ze geen recht geeft op een periodieke salarisverhoging, waardoor de volgende salaristrap bereikt wordt.

Art. XIII 19. § 1.

1. Dit artikel XIII 19 § 1 is uitsluitend van toepassing op ambtenaren en kan niet toepasselijk verklaard worden op contractuele personeelsleden.
2. Met bevordering werd initieel bedoeld de benoeming van een ambtenaar tot een graad van een hogere rang, die bij hetzelfde of een hoger niveau is ingedeeld. De benoeming tot de graad van architect of industrieel ingenieur, bij toepassing van de koninklijke besluiten van 16 november 1979 moet beschouwd worden als een bevordering. (De opschriften van deze koninklijke besluiten van dezelfde datum luiden respectievelijk als volgt : "koninklijk besluit van 16 november 1979 tot vaststelling van sommige administratieve en geldelijke bepalingen ten gunste van de personeelsleden van de rijksbesturen die met de graad van de loopbaan van architect ... industrieel ingenieur zijn bekleed.")

Dit art. XIII 19 § 1 geldt niet voor de ambtenaar, die in een andere graad is benoemd wegens het slagen in een wervingsexamen. Deze ambtenaar begint dan immers een nieuwe loopbaan.

3. Door de invoering van de functionele loopbanen met dit ambtenarenstatuut kent men nu ook de bevordering in salarisschaal (m.a.w. het bekomen van de hogere salarisschaal in de functionele loopbaan bvb. in niveau E : de hogere salarisschaal E112, na 8 jaar schaalanciënniteit en de hogere salarisschaal E113 na 10 jaar schaalanciënniteit)
4. De zinsnede : "... heeft ... nooit een lager salaris ..." betekent dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen de huidige salarisschaal en een vorige salarisschaal. Deze vergelijking moet niet alleen gemaakt worden op het ogenblik van de bevordering, maar op elk ogenblik, dat er zich in de ene of andere schaal (d.i. deze van de huidige graad of deze verbonden aan de vorige graad) enige wijziging voordoet,

vnl. bij een salarisverhoging.

§ 2. In de toekomst kan de Vlaamse regering een gunstiger salarisschaal toekennen aan het bekleden van een welbepaalde betrekking in een welbepaalde dienst. Het voordeel van het hoger salaris valt weg wanneer men niet meer de voorwaarden vervult (in geval van wijziging van dienst-aanwijzing).

Hoofdstuk 4. Evaluatie onvoldoende

Art. XIII 21. De eerstvolgende salarisverhoging, volgend op de dag waarop deze evaluatie werd toegekend, wordt gedurende zes maand uitgesteld. Deze maatregel heeft slechts eenmaal uitwerking : na het uitstel van de salarisverhoging met zes maand wordt de daaropvolgende salarisverhoging opnieuw normaal toegekend.

Bvb. Een ambtenaar krijgt een evaluatie "onvoldoende" op 1 juli 1996. Betrokkene heeft normaal recht op een salarisverhoging op 1 oktober 1996; door de evaluatie onvoldoende heeft hij slechts recht op zijn volgende salarisverhoging op 1 april 1997. De daarna volgende salarisverhoging verkrijgt hij :

- a) in geval van driejaarlijkse verhogingen op 1 oktober 1999;
- b) in geval van jaarlijkse verhogingen op 1 oktober 1997.

Indien de evaluatie "onvoldoende" intussen behouden bleef, wordt hij afgedankt wegens beroepsongeschiktheid.

Hoofdstuk 5. Uitbetaling van het salaris

Art XIII 22. § 1. Zoals in art. XIII 1 werd bepaald betekent salaris : het jaarsalaris of m.a.w. het salaris op jaarbasis, het bedrag ervan wordt steeds opgegeven aan 100 %.

Het gaat hier over benoemingen in andere graden dan basisgraden.

Bvb. Een medewerker, wordt bevorderd tot hoofdmedewerker op 17.1.1996. Volgens dit art. 22 § 1, tweede lid, blijft het salaris voor de maand januari vastgesteld in de salarisschaal C 112.

Vanaf 1.2.1995 heeft hij recht op een salaris vastgesteld in de schaal van de graad van hoofdmedewerker (salarisschaal C 211).

M.a.w. de geldelijke uitwerking van deze bevordering wordt uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend

op de bevordering (of benoeming), indien deze laatste in de loop van de maand ingaat.

Wordt de ambtenaar na het slagen van een wervingsexamen tot de stage toegelaten in de (overeenkomstige) wervingsgraad of wordt hij bevorderd tot een graad van een ander niveau, dan is die wervingsgraad of die nieuwe graad in dat geval zijn nieuwe basisgraad.

§ 2. Destijds (vóór 1984) werd het salaris voor vastbenoemden voorafbetaald. Bij overlijden of pensionering in de loop van de maand werd het salaris niet teruggevorderd.

Deze bepaling is verder een afwijking op de voorwaarde dat een volledige maand moet gepresteerd worden wil men de volle maandwedde ontvangen. M.a.w. er wordt hier dus afgeweken van § 4 van onderhavig artikel.

§ 3. Dat het salaris op de rekening van de ambtenaar wordt bijgeschreven of op zijn rekening geboekt impliceert dat het salaris niet meer betaald wordt via postasignatie. Teneinde de ambtenaren toe te laten zich in regel te stellen, wordt de datum van uitwerking voorzien 3 maanden na de publicatie van dit besluit in het Belgisch Staatsblad.

[§ 4 - opgeheven] (⁴⁹)

§ 5. Wanneer de vastgestelde termijn van twee maand of zestig kalenderdagen na datum van indiensttreding is overschreden en het staat vast dat de aangeworven ambtenaar door een fout van de overheid nog steeds geen salaris heeft ontvangen, dan heeft de ambtenaar per maand of per gedeelte van een maand recht op de betaling van een intrest berekend naar rata van het aantal dagen vertraging (kalenderdagen) te rekenen vanaf de éénendertigste dag die volgt op de datum van indiensttreding.

De intrest is gelijk aan de rente op voorschotten boven plafond vastgesteld door de Nationale Bank en geldig op de twintigste dag van de maand voorafgaande aan deze waarin de vertraging optreedt.

M.a.w. die rentevoet is iedere maand gekoppeld aan de gewone rentevoet van de voorschotten in rekening-courant van de Nationale Bank (dienaangaande wordt verwezen naar het "Tijdschrift van de Nationale Bank van België dat maandelijks verschijnt, tabel XIX, 1 a) die geldig is op de twintigste dag van de voorafgaande maand aan de vertraging, vermeerderd met 1 %.

Er wordt maandelijks toepassing gemaakt van de geldende rentevoet, vermeerderd met 1 %.

De Diensten van de Eerste Minister laten in de regel de laatste dinsdag van elke maand in het Belgisch Staatsblad een bericht verschijnen met de vermelding van de rentevoet van toepassing voor de verwijlintresten (in de tekst van het artikel nalatigheidintresten genoemd) die lopen tijdens de daaropvolgende maand.

Deze intrest bedraagt voor oktober 13,75% (Staatsblad van 28 september 1993).

Het indienen van een aangetekend schrijven of een brief tegen ontvangstbewijs gericht aan het hoofd van de Algemene Administratieve Diensten, waarin de fout van de overheid duidelijk wordt aangetoond, geldt als schuldvordering voor de betaling van de intrest, maar heeft geen invloed op het tijdstip waarop de intrest begint te lopen. De intrest is alleen verschuldigd op het beginsalaris (opmerking Rekenhof N.10.1.084.415.B1 van 27/06/1995).⁽⁵⁵⁾

Art XIII 23. § 1. De bedragen vermeld in de bezoldigingsregeling zijn bedragen aan 100%. Zij moeten gekoppeld worden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het is de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, die van toepassing is op de salarissen en lonen.

Met ingang van 1 januari 1991 werd overgeschakeld naar een nieuwe formule voor de berekening van het indexcijfer der consumptieprijzen. De omrekeningscoëfficiënt werd bepaald op 0,7392.

Het eerste daaropvolgende spilindexcijfer dat volgens de nieuwe formule werd omgezet was 149,39 (oude) punten wat als resultaat 110,43 (omgerekende, nieuwe) punten geeft. Indien men het basisspilindexcijfer 138,01 omrekent bekomt men 102,02 punten.

Met ingang van 1 januari 1998 werd overgeschakeld naar een nieuwe formule voor de berekening van het gezondheidsindexcijfer (BS 31.01.1998). De omrekeningscoëfficiënt werd bepaald op 0,8294.

De op 1.1.98 van toepassing zijnde spilindex van 124,36 wordt derhalve omgerekend naar 103,14.

De tabel van de oude en nieuwe spilindexcijfers ziet er uit als volgt :

Omrekening naar de huidige spilindexcijfers

	Officiële spilindexcijfers		verhogings- percentage	datum wet 77	datum wet 71
(1/1/1990)	138,01	102,02	100 (basis)	1.01.90	
01/02/90	140,77	104,06	102	1.02.90	1.02.90
	143,59	106,14	104,04	1.10.90	1.11.90
01/03/91	146,48	108,26	106,12	1.03.91	1.03.91
Omrekening	149,39	110,43	108,24	1.12.91	1.12.91
	152,38	112,64	110,41	1.10.92	1.11.92
	155,43	114,89	112,62	1.07.93	1.07.93
	158,54	117,19	114,87	1.11.94	1.12.94
	161,71	119,53	117,17	1.05.96	1.05.96
	164,95	121,92	119,51	1.10.97	1.10.97

	Officiële spilindexcijfers			verhogings- percentage	datum wet 77	datum wet 71
	168,25	124,36	103,14	121,90	1.06.99	1.06.99
	171,62	126,85	105,20	124,34		
	175,05	129,39	107,30	126,82	1.07.01	
	178,55	131,98	109,45	129,36		

Hoofdstuk 5bis. Uitbetaling van het salaris voor niet opgenomen verlofdagen bij einde arbeidsrelatie⁽⁶⁸⁾

Art. XIII 23bis. Indien de ambtenaar, met wie de arbeidsrelatie wordt beëindigd, zijn jaarlijkse vakantie omwille van dienstredenen niet heeft kunnen opnemen, wordt hem het salaris voor de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald. Het gaat hier in feite om het zogenoemde "enkel vakantiegeld" (= loon voor de dagen jaarlijkse vakantie). Dergelijk voorstel is ook opgenomen in het wetsontwerp tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de overheidssector.⁽⁶⁸⁾

Hoofdstuk 6. Berekening van de wedde in geval van deeltijdse prestaties en aanpassing van de gewaarborgde minimumbezoldiging

Art XIII 24 en Art XIII 25. Vermits volgens art. XI 36 §4 de ambtenaar verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties kan bekomen waarbij hij de helft, ofwel vier vijfden ofwel negen tienden van normale prestaties kan volbrengen, wordt zijn maandsalaris (of zijn gewaarborgde minimumbezoldiging) in evenredigheid verminderd.

De gunstiger percentages die in geval van verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties voor persoonlijke aangelegenheden van toepassing waren voor de ambtenaar van 50 jaar en ouder en voor de ambtenaar die ten minste twee kinderen ten laste heeft die niet ten volle de leeftijd van vijftien jaar bereiken, blijven van toepassing (cf. art. XI 41)

In overgangsregeling kan een ambtenaar ook drie vijfden of drie vierden van zijn normale prestaties volbrengen. Zijn maandsalaris (of zijn gewaarborgde minimumbezoldiging) wordt in evenredige mate verminderd. De gunstiger percentages worden dien overeenkomstig onder dezelfde voorwaarden behouden.

De vroegere formule voor de maandelijksse betaling van het (maand)salaris (berekening in werkdagen volgens de zogenaamde "1,4-dertigsten-regel") wordt opgeheven.⁽⁴⁹⁾

Dit artikel bevat de nieuwe formule, die er als volgt uitziet :

$$M = \frac{VW}{PW} \times n\% \times NM$$

waarbij :

M = het te betalen maandloon;

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling is verschuldigd;

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het
werkrooster van de ambtenaar;

n% = het percentage waaraan de ambtenaar prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris = het jaarsalaris (100% en
voor voltijdse prestaties) 12

Deze formule is ingevoerd met ingang van 1 oktober 1999.⁽⁴⁹⁾

Uiteraard wordt dit maandloon nog geïndexeerd volgens de
formule vastgelegd in artikel XIII 23 van het VPS.⁽⁴⁹⁾

Ter illustratie van deze formule gaan hierna een tweetal
voorbeelden.⁽⁴⁹⁾

De twee hiernavolgende voorbeelden werden berekend op
basis van een bruto-jaarsalaris van 29.750 euro of
2.479,17 euro ⁽⁷⁰⁾ per maand.⁽⁴⁹⁾

Voorbeeld 1

Een personeelslid werkt in 1998 deeltijds⁽⁵⁵⁾ aan 4/5 (of
80%) waarbij de maandag als (onbezoldigde) vrije dag
wordt genomen en de andere dagen normaal wordt gewerkt.

Ter herinnering : zijn brutomaandsalaris is 2.479,17 euro
⁽⁷⁰⁾ (voltijds).

De maand juni 1998 telt 22 werkdagen. Het normaal werk-
rooster op basis van 4/5-prestaties in de maand juni 1998
geeft als resultaat: 17 werkdagen.

In deze maand neemt hij daar bovenop 3 dagen gecontingen-
teerd verlof.

Het brutosalairis voor de maand juni 1998 van dit perso-
neelslid wordt als volgt berekend :

$$\frac{14}{17} \times 80\% \text{ van het maandsalaris} = \frac{14}{17} \times 80\% \times 2.479,17^{(70)} = 1.633,34 \text{ euro}^{(70)}$$

Voorbeeld 2

Een personeelslid werkt 80 % (in gehele dagen) in 1998.

Vrijdag is zijn onbezoldigde dag.

Zijn brutomaandsalaris (voltijds) is 2.479,17 euro ⁽⁷⁰⁾.

Januari 1998 telt 22 werkdagen.

In januari dient hij volgens zijn werkrooster 17 dagen te
werken.

$$\frac{17}{17} \times 80\% \text{ van het maandsalaris} = 80\% \times 2.479,17^{(70)} = 1.983,34 \text{ euro}$$

Zijn brutosalairis van de maand januari bedraagt 1.983,34 euro.

Conclusie : het vroegere resultaat voor de betaling van
verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties blijft dus ongewij-
zigd.

Indien het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties wordt genomen overeenkomstig artikel XI 41, § 1 (= personeelslid ouder dan 50 jaar of twee kinderen ten laste van jonger dan 15 jaar), wordt het salaris, bekomen volgens de berekeningswijze in § 1 verhoogd met een bedrag dat gelijk is aan het normaal maandsalaris, vermenigvuldigd met :

- 10% voor halftijdse prestaties;
- 4% voor viervijfde prestaties;
- 2% voor negentiende prestaties. ⁽⁴⁹⁾

Deze formule is in tegenstelling tot de vroegere formule (1,2 voor halftijdse prestaties, 1,05 voor viervijfde prestaties en 1,022222 voor negentiende prestaties) ook hanteerbaar ingeval van combinatie van verlof voor deeltijdse prestaties en gecontingenteerd verlof of van een of meer dagen onbezoldigd verlof en verlof voor deeltijdse prestaties (deze situatie kan alleen bij vastbenoemden voorkomen). ⁽⁶⁸⁾

* * *

Door de invoering van de nieuwe betalingswijze moet ook de berekeningsformule van de :

- gewaarborgde minimumbezoldiging (artikel XIII 29);
- toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt (artikel XIII 43);
- diensthoofdtoelage (artikel XIII 73);
- toelage Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderdarketen te Vlissingen (artikel XIII 81bis);
- toelage preventieadviseurs (artikel XIII 81quater);
- hard- of standplaatstoelage (artikel XIII 89);
- vakantiegeld en eindejaarstoelage (artikel XIII 93);
- forfaitaire loodstoelagen, bedoeld in artikel 106terdecies, §§ 1
- tot 5, en in artikel XIII 155bis, § 1 van het VPS (artikel XIII 106quaterdecies);
- de toelage van 20% toegekend aan de ambtenaar van A1 of A2 die in december 1993 het salariscomplement genoot en voor zover hij de taken van informaticus in een informaticadienst daadwerkelijk blijft uitoefenen (artikel XIII 147).

aangepast worden, wanneer bvb. loopbaanincidenten (onbezoldigd verlof bvb.) de betaling van een gedeeltelijk maandloon tot gevolg hebben. ⁽⁴⁹⁾

De nieuwe formule heeft ook de wijziging tot gevolg van de pro rata berekening van :

- de toelage voor de speciale, de gewone en buitengewone rekenplichtigen (artikelen XIII 60 en XIII 64);
- het geldelijk voordeel voor geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar het andere niveau (artikel XIII 83). ⁽⁴⁹⁾

Tenslotte wordt opgemerkt dat in geval binnen dezelfde maand verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties en gecontinueerd verlof wordt genomen, het salaris wordt vermindert volgens de formule van de betaling in werkdagen. M.a.w. de in die maand werkelijk gepresteerde (+ gelijkgestelde) dagen worden in aanmerking genomen. Het bekomen resultaat wordt - in geval de ambtenaar een verhoogd percentage ontvangt ingevolge zijn verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties - verhoogd met het resultaat van een

breuk, met als teller het desbetreffende verhoogde of gunstiger percentage en als noemer het gewone percentage. Dit resultaat wordt berekend tot op 5 decimalen. Het eindresultaat wordt afgerond op de naasthogere eenheid.

Inzake de berekening van de totale bezoldiging van een loods met deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties (cf. Art. XI 36 § 6) kan het volgende ter verduidelijking vermeld worden :

- prestaties à 50% voor een loods met de algemene functie

- salaris:

* ingevolge artikel XIII 25 § 1 wordt het salaris pro rata van het arbeidsregime betaald, dus 50% van bvb. 35.450 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% (A142 à 6 jaar geldelijke ancienniteit); voorbeeld : 6 maanden voltijds en 6 maanden deeltijds = $(6/12 \times 35.450 \text{ euro}^{(70)} \text{ à } 100\%) + (6/12 \times 50\% \times 35.450 \text{ euro}^{(70)} \text{ à } 100\%);$

* ingevolge art. XIII 25 § 2 wordt bij toepassing van art. XI 41 § 1 (+ 50 jaar en/of 2 kinderen jonger dan 15 jaar) het salaris à 60% uitbetaald;

- bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel

* ingevolge artikel XIII 106octies en novies geniet de loods loodstoelagen voor zijn loodsprestaties, volgens de coëfficiënten bepaald bij artikel XIII 106duodecies; verder zijn er specifieke regelingen voorzien voor extraprestaties (bvb. XIII 106terdecies §§ 4 en 8, XIII 106decies);

* aangezien de loods 50% zal werken (1 beurt werken en vervolgens 1 beurt vrij wegens verlof voor deeltijdse prestaties), kan hij normaliter slechts de helft halen van de prestaties die hij als voltijdse zou gehaald hebben;

* hij wordt vergoed voor alle door hem geleverde prestaties; hij ontvangt concreet maandelijks voor elke door hem geleverde prestatie individueel 50% van de loodstoelagen, terwijl 50% van de loodstoelagen in het groepsfonds van zijn groep gestort wordt (kustloodsen : resp. 85% en 15%);

* hij ontvangt maandelijks voor elke beschikbaarheidsdag (werkdagen, vakantie, dienststopdrachten - dus niet voor de vrije beurten noch voor de rustdagen) een deel van het groepsfonds in de verhouding van zijn beschikbaarheidsdagen tot het totaal aantal beschikbaarheidsdagen van zijn groep;

* uit hetgeen voorafgaat volgt dat hij door minder dagen beschikbaar te zijn, ook gemiddeld 50 % van de normale toelageregeling (zowel individueel als collectief - groepsdeel) zal ontvangen.

- prestaties à 50% voor een loods met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot

- salaris: idem als voor de loods met de algemene functie

- toelagen: zoals salaris: pro rata van de prestaties⁽¹¹⁾

Hoofdstuk 7. Gewaarborgde minimumbezoldiging.

Art. XIII 26 - XIII 32. De termen "gewaarborgde minimumbezoldiging", "gewaarborgd inkomen", "gewaarborgde bezoldiging" of "minimum" worden door elkaar gebruikt, alhoewel deze begrippen geen synoniem zijn. Hier wordt voor één enkele term gekozen nl. "gewaarborgde minimumbezoldiging".

Volgens artikel 56 van het koninklijk besluit van 22 november 1991 "tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die er van afhangen" (of APKB), is de Vlaamse gemeenschap verplicht aan haar ambtenaren ten minste een jaarlijkse bezoldiging te betalen overeenkomstig het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde minimumbezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries of elke andere bepaling die dat besluit mocht wijzigen.

Het protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991 voorziet op 1 januari 1993 een verhoging van de gewaarborgde bezoldiging van 2%. Alles samen was er een verhoging voorzien van 1% op 1 november 1991, 3% op 1 november 1992 en 2% op 1 januari 1993, wat 6,11% (cumulatief) betekent t.o.v. 1 november 1990.

Krachtens de beschikkingen van het voormeld protocol nr. 59/1 en het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes (het APKB), dienen de minimale rechten te worden gewaarborgd van de personeelsleden van het geheel van de openbare diensten, door de gewaarborgde minimumbezoldiging te verhogen.

Vanaf 1 januari 1993 gelden voor de Vlaamse Gemeenschap de bedragen van de gewaarborgde minimumbezoldiging die in comité A (het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) worden overeengekomen. Ingevolge het koninklijk besluit van 22 mei 1992 tot uitvoering van artikel 53 § 2 van het koninklijk besluit van 22 november 1991 (het voormelde APKB), is de gewaarborgde minimumbezoldiging vanaf 1 januari 1993 zonder voorwerp geworden.

Zoals reeds vermeld sub artikel XIII 1 worden soms worden voordelen toegekend die volledig gelijkgesteld worden met het salaris of die er een wezenlijk bestanddeel van uitmaken. De salarisbijslag is hiervan een voorbeeld.

De salarisbijslag wordt toegekend aan de ambtenaar wiens salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, in

de salarisschaal beneden de gewaarborgde minimumbezoldiging zou liggen.

Dit geldelijk voordeel vertoont de volgende kenmerken :

- 1) het wordt opgenomen in het maandsalaris waarop het betrekking heeft;
- 2) het is verschuldigd wanneer het salaris verschuldigd is;
- 3) het wordt uitbetaald in dezelfde mate als het salaris;
- 4) het is onderworpen aan dezelfde inhoudingen als het salaris.

De salariscomponent in de gewaarborgde minimumbezoldiging is de gewaarborgde minimumbezoldiging verminderd met de haard- of standplaatstoelage naargelang van het geval.

Met het hiernavolgend voorbeeld wordt aangeduid dat de gewaarborgde minimumbezoldiging (salariscomponent) beneden het minimumbedrag ligt van de laagste minimumschaal (federaal opgelegd) van niveau 4 en beneden het minimumbedrag van de laagste salarisschaal van niveau D⁽⁷⁰⁾ in het ministerie. De gewaarborgde minimumbezoldiging is derhalve zonder voorwerp geworden vanaf 1 januari 1993.

	Minimum v/d opgelegde minimumschaal niveau 4 (of E)	Minimum v/d minimumschaal van niveau D schaal D111)	Gewaarborgde minimumbezoldiging (1)	Gewaarborgde minimumbezoldiging (2)
Salariscomponent	12.112,77	12.550,00	11.405,56	11.765,50
Haardtoelage	719,89	719,89	719,89	-
Bezoldiging (1)	12.832,66	13.269,89	12.125,45	-
Standplaatstoelage	359,95	359,95	-	359,95
Bezoldiging (2)	12.472,72	12.909,95	-	12.125,45

(1) in geval van haardtoelage

(2) in geval van standplaatstoelage

Art XIII 27. Zoals hiervoor werd vermeld is het in dit artikel vermelde bedrag gelijk aan wat in comité A is overeengekomen.

Art XIII 32. Dit artikel bepaalt dat titel 1 "Bezoldigingsregeling" van toepassing is op de stagiair, behalve hoofdstuk 4. Hoofdstuk 4 handelt over de gevolgen van een ongunstige evaluatie.

TITEL 2. DE VASTSTELLING VAN DE SALARISSCHALEN

Algemene toelichting bij deze titel en bij artikel XIII 33, en bij de bijlagen 9 en 11 in het bijzonder.

In deze titel werken drie belangrijke innovaties op elkaar in:

- de nieuwe loopbaanstructuur;
- de algemene salarisschaalherziening;
- de nieuwe salarisschaalstructuur.

De salarisschaalherziening is in de nieuwe loopbaanstructuur verankerd terwijl ook de nieuwe salarisschaalstructuur bijdraagt tot meer uniformiteit in de rechtspositie van het personeel.

1 BASISREGELING VOOR DE ALGEMENE SALARISSCHAALHERZIENING

1.1 het protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991

Het protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991 van de onderhandelingen die gevoerd werden in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten over het intersectorale akkoord van sociale programmatie voor de jaren 1991-1994 toepasselijk op het geheel van de overheidssector, voorziet als voorschotten op een algemene salarisschaalherziening:

- 1% salarisverhoging op 1.11.91
- 1% salarisverhoging en 2% opname van sectorale voordelen op 1.11.92
- 2% salarisverhoging op 1.11.93 daar waar de algemene salarisschaalherziening nog niet is geschied of nog niet tot dit gevolg heeft geleid.

Ofschoon in het protocol bepaald wordt dat de voorschotten berekend worden op de salarisschalen zoals zij voortvloeien uit de intersectorale overeenkomst 1990 (dus 6%), is achteraf overeengekomen dat de voorschotten cumulatief zouden toegekend worden (dus 6,11%). Dit blijkt enerzijds uit de vaststelling van de salarisschalen op 1.11.92 door de nationale overheid (KB van 20.10.92 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries, BS 05.11.92), anderzijds uit de vaststelling van sommige maximumbedragen per niveau door het KB van 22 mei 1992 tot uitvoering van artikel 53 § 2 van het APKB (BS 5.6.92).

Evenwel is nergens in het protocol geëxpliciteerd wat elke overheid boven de voorschotten van 6,11% dient toe te kennen.

1.2 het koninklijk besluit van 22 mei 1992

Het koninklijk besluit van 22 mei 1992 tot uitvoering van artikel 53, § 2, van het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen bepaalt de minimumsalarisschalen en de maximumbedragen per niveau.

De vaststelling van de minimumsalarisschalen heeft tot gevolg dat geen enkele overheid een salaris mag betalen dat lager ligt dan het salaris uit de minimumsalarisschaal, rekeninghoudend met de geldelijke anciënniteit en het niveau van het betrokken personeelslid.

In het advies dat de Vlaamse regering ter zake op 1 april 1992 aan de nationale regering verstrekke, werd opgenomen dat de maximumbedragen per niveau voor haar slechts belang hebben wat de pensioenwetgeving betreft.

Terwijl de minimumsalarisschalen van toepassing worden op de data van de kalender van de algemene salarisschaalherziening (namelijk 1.1.93 voor niveaus 4 en 3, 1.7.93 voor niveau 2, 1.1.94 voor niveau 2+ en 1.6.94 voor niveau 1), zijn de maximumbedragen van toepassing vanaf de dag van publicatie in het Belgisch staatsblad, zijnde 5 juni 1992.

Uit deze kalender volgt tevens dat:

- het laatste voorschot van 2% dat normaal voorzien is voor 1 november 1993, vervroegd dient toegekend te worden op 1.1.93 aan de niveaus D en E en op 1.7.93 aan het niveau C aangezien op die data de algemene salarisschaalherziening voor deze niveaus dient afgerond te zijn;
- onafhankelijk van de uitwerking van de algemene salarisschaalherziening voor de niveaus B en A, de salarisschalen van 1 november 1992 nog dienen verhoogd te worden met 2% op 1 november 1993.

1.3 de Vlaamse salarisschalen van 1 november 1992

De eerste Vlaamse salarisschalen werden bepaald door het besluit van de Vlaamse regering van 14 oktober 1992 tot vaststelling van de weddeschalen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Dit besluit bepaalt in een eerste luik de integratie van de salariscomplementen in de salarisschalen vanaf 1 januari 1992. Dit betekende voor de personeelsleden

geen salarisverhoging. De salariscomplementen werden immers vóór 1 januari 1992 ook betaald, maar apart van het salaris.

Het tweede luik bepaalt de salarisverhoging van 1 november 1992 en houdt rekening met de interferentie tussen de eigen Vlaamse sectorale overeenkomst 1990-1992² en de intersectorale overeenkomst 1991-1994.

1.4 Uitwijding in verband met de interferentie

	<u>INTERSECTORAAL</u> (COMITE A)	<u>SECTORAAL</u> (SECTORCOMITE XVIII)	Effectief toegekend
1.11.90	2%	<u>SECTORALE 1990-1992</u> speciale salariscomplementen (anomalieën) : - informatici (20% op bruto- wedde) - adj. adviseurs (991,57 €/j) - HOKT-gediplomeerden	2% (+ anomalieën)
	INTERSECTORALE 1991-1994		
1.11.91	1%	1% + 216,83 euro algemeen salariscomplement	1% + 216,83 euro (100%)
1.11.92	1% + 2 % opname sect. voordelen	2%	- ofwel 2% en op- name salariscom- plementen - ofwel 3% - ofwel 2% en op name 221,17 euro
1.11.93	2%		2%

De salarisverhoging op 1 november 1992 werd als volgt bepaald :

- voor de graden die op 1.11.90 een speciaal salariscomplement ontvingen:

de sectorale 1990-1992 leidt steeds tot een hoger resultaat, dus toekenning van een salarisverhoging van 2% op het salaris van 1.11.91 en opname van alle salariscomplementen

- voor de andere graden:
de volgende vergelijking werd gemaakt:

$$* \text{ intersectorale 91-94 : } 1\% + (1\% + 2\%) = 4\%$$

$$* \text{ sectorale 90-92 : } (1\% + 216,83 \text{ euro}) + 2\% = 3\% + 216,83 \text{ euro}$$

de intersectorale leidt tot een hoger resultaat wanneer 1% van het salaris op 1.11.91 meer is dan 221,17 euro (216,83 euro x 1.02)
derhalve:

² dit protocol impliceerde een volume van 6% op de loonmassa van april 1990, namelijk: 1% voor de zgn. anomalieën, 1% voor 3 jaar maaltijdcheques, 1% voor het algemeen salariscomplement van 8.747 fr., salarisverhogingen van 1% op 1.11.91 en van 2% op 1.11.92; de aanrekening van een eventuele intersectorale op de sectorale ad 1% per jaar was voorzien.

* indien het salaris op 1.11.91 hoger is dan 22.116,91 euro : + 3% op het salaris van 1.11.91 en geen opname van de 221,17 euro.

* indien het salaris kleiner of gelijk is aan 22.116,91 euro : + 2% op het salaris van 1.11.91 en opname van de 221,17 euro in het salaris

1.5 Uitwijding in verband met de salarisverhoging 'boven de voorschotten'.

Voor een goed begrip van de gegarandeerde of "minimale" salarisverhoging is het, zoals hoger uiteengezet, niet voldoende te verwijzen naar het hierboven vermelde protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991 dat de minimumverhoging bepaalt op 6,11% berekend op de salarisschalen zoals zij voortvloeien uit de intersectorale overeenkomst 1990.

Voor alle salarisschalen is, door de interferentie van de Vlaamse sectorale overeenkomst 1990-1992 met de intersectorale 1991-1994, de gegarandeerde verhoging hoger dan de 6,11%.

Voor de zogenaamde 'anomalieën' (de informatici, de adjunct-adviseurs en sommige HOKT-gediplomeerden) is de verhoging veel hoger door de toekenning van de speciale salariscomplementen.

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat voor de berekening van de salarisverhoging 'boven de voorschotten', steeds moet vertrokken worden van het salarisbedrag van 1 november 1992, verhoogd met het laatste voorschot van 2%.

2. METHODOLOGIE VAN DE ALGEMENE SALARISSCHAALHERZIENING

2.1 Globaal voorstel voor alle niveaus

Ofschoon de algemene salarisschaalherziening in voege treedt volgens een kalender met verschillende data per niveau, moet zij één coherent geheel vormen en uitgaan van eenzelfde visie op het personeelsbeleid in het algemeen en op de revalorisatie van de salarisschalen in het bijzonder.

De herziening van de salarisschalen heeft immers niet enkel tot doel de koopkracht van de personeelsleden van de openbare diensten aan te passen, maar tevens de aantrekkingskracht van het openbaar ambt te vrijwaren, rekening houdend met de evoluties op de arbeidsmarkt.

Daarnaast loopt de implementatie van de algemene salarisschaalherziening gelijk met de invoering van de nieuwe loopbaanstructuur van het nieuwe Vlaamse personeelsstatuut.

Tenslotte zijn er begrotingstechnische overwegingen die een nauwkeurige berekening van de middelen nodig voor de algemene salarisschaalherziening van alle niveaus samen noodzaken. Dit uiteraard om te vermijden dat later zou vastgesteld worden dat de herziening, reeds ingezet voor de niveaus die eerst aan bod komen, onmogelijk voor de andere niveaus kan aangehouden worden.

2.2 Hogere loonspanning

2.2.1 Globale loonspanning

Volgende tabel geeft de evolutie weer van de loonspanning in het openbaar ambt tussen het minimumbedrag van het toenmalige niveau 4 en het maximumbedrag van het toenmalige niveau 1.

	<u>min. niveau 4</u>	<u>max. niveau 1</u>	<u>spanning</u>
01.01.28	9.000	90.000	10
01.01.71	77.250	580.920	7,52
01.07.78	140.000	954.000	6,81
01.07.81	142.544	954.000	6,69
01.07.88	147.463	954.000	6,47
01.11.90	421.525	2.520.888	5,98
01.01.02	12.300 euro	72.400 euro	5,88

De daling van de globale loonspanning tot 5,98 op 1 november 1990 is toe te schrijven aan zowel selectieve verhogingen van de laagste salarisschalen als aan forfaitaire verhogingen van alle salarisschalen.

Het voormelde koninklijk besluit van 22 mei 1992 is in feite een prefiguratie van een nieuwe verlaging van de globale loonspanning tot 5,58. Het minimum van niveau 4 werd immers met 13,65% verhoogd, terwijl de minimumsalarisschaal van niveau 1 met 2% werd verhoogd.

Evenwel maakt het maximumbedrag van niveau 1 het mogelijk de globale loonspanning van 1 november 1990 te behouden.

2.2.2 Loonspanning per niveau of salarisschaal

Door het koninklijk besluit van 22 mei 1992 werden de minimumsalarisschalen meer opgetrokken dan de maximumbedragen.

Anderzijds werd aan het minimum van de minimumsalarisschalen een hogere verhoging toegekend dan aan het maximum ervan.

Deze twee vaststellingen leiden in principe tot een daling van de loonspanning per niveau en per salarisschaal.

2.2.3 Loonspanning in de algemene salarisschaalherziening

Er is getracht de loonspanning tussen de verschillende salarisschalen op te trekken om zo interessante salarisverhogingen te hebben bij bevordering in graad of salarisschaal.

Wat de globale loonspanning betreft, is het zowel omwille van budgettaire beperkingen als omwille van de maximumbedragen per niveau, onmogelijk om de verhoging met 13,65% van het minimum van de minimumsalarisschalen van de niveaus E en D aan te houden naar de hogere salarisschalen toe.

De algemene salarisschaalherziening gaat uit van een globale loonspanning van 5,9. Deze spanning is ongeveer gelijk aan de globale loonspanning van 5,98 op 1 november 1990. Het verschil is toe te schrijven aan twee factoren :

- de loonspanning van 1.11.90 wordt berekend als het verschil tussen het minimum van de salarisschaal 40/1 en het maximum van de salarisschaal 17/1. Bij het ministerie werd de rang 40 afschaffen met ingang van 5 juni 1991; alle ambtenaren van rang 40 werden opgetrokken naar de rang 42 zodat voor de berekening van de globale loonspanning in het ministerie het minimumbedrag van de hogere salarisschaal 42/2 (nieuw E111) dient genomen te worden. Het minimum van niveau E (495.000 fr.) is derhalve hoger dan het minimum van niveau 4 (488.628 fr.) uit het KB van 22.5.92.
- in het kader van de uniforme opbouw van de salarisschalen werd het maximum van niveau 1 van 2.921.996 fr. afgerond naar 2.920.000 fr. als maximum van de salarisschaal A411.

2.2.4 Managementstoelage

Indien de managementstoelage samen met het salaris in de berekening van de globale loonspanning opgenomen wordt, stijgt de loonspanning tot 7,08% (maximum A 411 en 20% managementstoelage).

Hierdoor zou de globale loonspanning opnieuw het peil van 1971 bereiken.

2.3 nieuwe salarisschaalstructuur

2.3.1 periodieke salarisverhogingen

- Uniforme bedragen

Alle salarisschalen zijn opgebouwd met per niveau uniforme bedragen van periodieke salarisverhogingen, afgerond op duizendtallen.

- Frequentie

De periodieke salarisverhogingen zijn bedoeld als valorisatie van de anciënniteit en dus als stimuli binnen eenzelfde salarisschaal; te lage verhogingen zijn derhalve niet effectief. Er wordt derhalve geopteerd voor driejaarlijkse verhogingen in plaats van tweejaarlijkse. Hierdoor kan het bedrag van de verhoging met 50% toenemen.

De huidige salarisschalen van de niveaus 3 en 4 kennen momenteel periodieke salarisverhogingen van minder dan 74,37 euro aan 100% per jaar. Het is duidelijk dat de meeste personeelsleden de toekenning van dermate lage bedragen (6,82 euro bruto per maand) niet merken.

De nieuwe salarisschalen van het niveau E hebben periodieke salarisverhogingen van 473,53 en 223,10 euro.

De overstap naar deze bedragen wordt mee mogelijk gemaakt door de inkorting van de salarisschaallengte (cf. 3.3.2).

2.3.2 Lengte van de salarisschalen

De lengte van de salarisschalen is als volgt³ :

- niveau E: 24 jaar en 27j. voor de hoogste salarisschaal;
- niveaus D, C en B : 25 j. voor de laagste salarisschaal, 30j. voor de hoogste en 27j. voor de tussenliggende salarisschalen;
- niveau A: 24 jaar.

Hierop zijn enkele uitzonderingen te noteren, o.m. voor de loopbaan van de loods en van de maritiem verkeersleider.

³ momenteel is de meest voorkomende salarisschaallengte:

niveau 4 : 27 jaar
niveau 3 : 29 jaar
niveau 2 : 31 jaar
niveau 1 : 22 jaar

2.4 Vereenvoudiging

2.4.1 Meer uniformiteit

De nieuwe loopbaanstructuur met functionele loopbanen impliceert dat alle personeelsleden uit eenzelfde groep een gelijke loopbaan hebben. Het systeem is duidelijk en eenvoudig.

Eén en ander wordt nog geaccentueerd door zoveel als mogelijk uniformiteit te brengen in de frequentie en het bedrag van de tussentijdse salarisverhogingen en in de lengte van de salarisschalen.

2.4.2 Samentrekking van graden met verschillende salarisschalen

Door het samentrekken van graden die momenteel bezoldigd worden met verschillende salarisschalen, wordt er tegelijk een vereenvoudiging doorgevoerd én inzake graadbenamingen én inzake salarisschalen. Het Vlaams personeelsstatuut betekent een overstap van 265 graden en 141 salarisschalen naar 62 graden en 89 salarisschalen.

Een markant effect van deze operatie is uiteraard dat door de 'nivellering naar boven' de reële salarisverhoging bij de overstap naar de nieuwe salarisschalen verschilt van graad tot graad.

Hier moet opgemerkt worden dat een hertekening van loopbanen en salarisschalen steeds tot gevolg heeft dat niet iedereen dezelfde opslag krijgt. Hierdoor onderscheidt een algemene salarisschaalherziening zich dan ook van een lineaire salarisverhoging.

2.4.3 Optrekking tot het salarisniveau na 4j. graadancienniteit

Door het koninklijk besluit van 11 februari 1977 houdende *bijzondere administratieve en geldelijke bepalingen betreffende sommige personeelsleden in de rijksbesturen* werd de zogenaamde 7de sociale programmatie ingevoerd.

Deze sociale programmatie had onder meer tot doel aan de personeelsleden die titularis waren van een gemene wervingsgraad (basisgraad), een bevordering in vlakke loopbaan of een louter geldelijk voordeel toe te kennen na 4 jaar graadancienniteit.

Een eerste stap in de hier bedoelde optrekking werd gerealiseerd door de ambtshalve graadveranderingen die in niveau 4 doorgevoerd werden door het orgaanreglement van 22 mei 1991. Deze hadden tot gevolg dat de rangen 40 en 41 naar rang 42 opgetrokken werden.

Met de algemene salarisschaalherziening wordt deze optrekking doorgetrokken naar de andere niveaus en rangen : de nieuwe beginsalarisschalen liggen op het niveau dat momenteel pas na 4 jaar bereikt wordt:

- niveau E : de optrekking van de rangen 40 en 41 naar rang 42 is reeds gerealiseerd sinds 5 juni 1991; de rang 42 bekomt een salarisniveau dat hoger is dan dat van de huidige rang 43.
- niveau D : alle personeelsleden van de rangen 30 en 32 bekomen in principe, elk in hun loopbaan, een salarisschaal van rang 32;
- niveau C : de optrekking van de salarisschaal 20/1 naar 21/1 wordt in feite gerealiseerd door de vaststelling van de minimumsalarisschaal van niveau 2 door het koninklijk besluit van 22 mei 1992, aangezien deze gelijk is aan de huidige 21/1 + 6%.
- niveau A : de salarisschaal 10/1 vervalt; de beginsalarisschaal komt overeen met de salarisschaal 10/A.

Eén en ander impliceert dat jonge ambtenaren een salaris ontvangen dat momenteel slechts na 4 jaar verkregen wordt, en dat contractuele personeelsleden nu een salarisniveau verkrijgen dat hen momenteel niet kan toegekend worden.

2.5 Opbouw van de salarisschalen

De opbouw van de salarisschalen wordt onder meer gekenmerkt door interessante salarisverhogingen :

- intern : interessante periodieke salarisverhogingen door de overstap naar driejaarlijkse verhogingen en, voornamelijk voor niveau E, een verkorting van de salarisschaallengte ;
- extern : bij het bereiken van een volgende trap in de functionele loopbaan en bij bevordering is er doorgaans een minimale salarisverhoging van 6 %.

2.6 Reële verhoging boven de "voorschotten"

De nieuwe salarisschalen impliceren de hieronder vermelde gemiddelde salarisverhogingen boven de voorschotten van de algemene salarisschaalherziening:

Het totaal aan voorschotten is gelijk aan minimaal 6,11%; aangezien voor de niveaus E, D en C het laatste voorschot van 1.11.93 geanticipeerd wordt, is in de verhoging op resp. 1.1.93 en 1.7.93 dit laatste voorschot (2%) inbegrepen.

De niveaus B en A daarentegen ontvangen het laatste 'voorschot' van 2% salarisverhoging op 1.11.93 en worden in de nieuwe salarisschalen ingeschaald op resp. 1.1.94 en 1.6.94.

Niveau	gemiddelde verhoging boven de voorschotten	gemiddelde verhoging op datum van				
		1.1.93	1.7.93	1.11.93	1.1.94	1.6.94
E	6,03%	8,03%	-	-	-	-
D	5,40%	7,40%	-	-	-	-
C	5,78%	-	7,78%	-	-	-
B	4,23%	-	-	2%	4,23%	-
A	4,17%	-	-	2%	-	4,17%

Voor de berekening van deze gemiddelden werden de extremen weggelaten zodat een duidelijk beeld gegeven wordt van de verhoging boven de voorschotten van toepassing voor het merendeel van het personeel.

Het is van belang er op te wijzen dat het verschil in reële salarisverhoging bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur zich overigens niet alleen tussen verschillende graden manifesteert.

De reële procentuele salarisverhoging van ambtenaren met dezelfde graad en salarisschaal maar met een verschillende geldelijke anciënniteit kan ook verschillen door de drie aspecten van de nieuwe salarisschaalstructuur :

- de overstap van tweejaarlijkse naar driejaarlijkse periodieke salarisverhogingen;
- de gewijzigde interne loonspanning;
- het uniform maken van de salarisschaallengte.

Evenwel is op elke trap van de nieuwe schaal een minimale verhoging van 2% gegarandeerd tegenover de schalen van 1 november 1992.

In dit opzicht dient het effect van de algemene salarisschaalherziening dan ook niet enkel geëvalueerd te worden bij de inschakeling in de nieuwe salarisschalen.

Een juist beeld dan de 'momentopname' wordt verkregen door een vergelijking over verschillende jaren te maken tussen de totale verhoging volgens het huidige statuut en die van de nieuwe rechtspositie, zodat het effect van toevallige extremen afgevlakt wordt.

2.7 Verloning in verhouding tot het functioneren

Samen met de nieuwe loopbaanstructuur, de mogelijkheid tot loopbaanversnelling of vertraging, de invoering van de managementstoelage, de diensthoofdentoe-lage en de gezagvoerderstoelage, toont de hertekening van de salarisschalen, voornamelijk wat de salarisverhoging bij het bereiken van een volgende trap in de functionele loopbaan of bij bevordering betreft, aan dat de verloning bij het ministerie meer in verhouding tot het functioneren van de ambtenaar zal kunnen bepaald worden.

De nieuwe rechtspositie maakt het dus mogelijk dat de bewering dat de verloning in het openbaar ambt eerder geschiedt in functie van de regelmaat, niet meer zal gelden voor het ministerie.

*
* *

Vanaf 1.6.95 wordt de tabel der salarisschalen die opgenomen is als bijlage 11 bij het VPS, gewijzigd voor het loodsenkorps; de schalen A 142 en A 143 worden ingevoegd; de salarisschalen A 141, A 144, A 145 en A 241 worden gewijzigd. Hiermee worden de functionele salarisschalen in het VPS opgenomen, en wordt de '2/3' van de grondslagbedragen van de veranderlijke bezoldiging geïntegreerd in het salaris. Vanzelfsprekend worden enkel de schalen met voornoemde nummers gewijzigd, en heeft deze wijziging geen invloed op de salarisschalen met een ander nummer die vroeger identiek waren (bvb. de schaal A 211 was vroeger identiek aan A 241; enkel de schaal A241 wordt gewijzigd en de schaal A 211 behoudt de oude bedragen).⁽⁷⁾

Art. XIII 33. § 2. Het besluit van de Vlaamse regering van 11.03.1997 voegt vanaf 1.6.1997 de koppeling in van de mandaatschalen aan het mandaat van afdelingshoofd :

- eerste mandaat : A 285
- vanaf het tweede mandaat : A 286

Hierdoor komt de bezoldiging van het afdelingshoofd op het niveau van de oude rang 15.

Door samenlezing met § 4 blijkt dat de tweede salarisschaal A 286 ten vroegste kan bekomen worden vanaf 1 januari 2001.

Krachtens het besluit van de Vlaamse regering van 14 juli 1998 behouden de opdrachthouders aanvankelijk hun organieke salarisschaal. Teneinde de functie van opdrachthouder aantrekkelijk te maken en meer potentiële kandidaten aan te trekken kunnen ze na een proefperiode van één jaar en op basis van een functioneringsevaluatie⁽⁵⁶⁾, bezoldigd

worden in de salarisschaal A281 of A280 (indien de betrokken ambtenaar werd benoemd in de loopbaan A12). Het toekennen van deze hogere salarisschaal gebeurt dus niet automatisch, de opdrachthouders moeten bewijzen een grote deskundigheid te bezitten hetgeen moet blijken uit de functioneringsevaluatie.

Daarenboven wordt geen terugvalpositie voorzien voor opdrachthouders.⁽³⁵⁾

Ingevolge de afschaffing door het BVR van 29.6.99 van de mogelijkheid tot het verkrijgen van de extra salarisschalen A119⁽⁶⁹⁾, A129⁽⁶⁹⁾, A 213, A253 en A263 (mogelijkheid die voorzien werd in de artikelen VIII 80 en 81 - zie hoger) moet de in artikel XIII 33 vermelde verwijzing naar deze mogelijkheid worden geschrapt (XIII 33, § 2, 1° en 2°).⁽⁴⁷⁾

De salarisschalen van de nieuwe graden van leidinggevend hoofddeskundige, leidinggevend hoofdmedewerker en leidinggevend hoofdassistent worden toegevoegd (art. XIII 33, §2, 1°).⁽⁴⁷⁾

In art. XIII 33, § 2 worden, in een nieuwe "6°" de expertfuncties vermeld met de bijbehorende salarisschaal. Deze salarisschalen kregen een specifieke nummering (Nx9x).⁽⁴⁷⁾

§ 3 bepaalt de eindemandaatregeling uitgaande van volgende krachtlijnen :

1. de regeling geldt slechts voor ambtenaren van rang A1
2. zij geldt niet indien de functioneringsevaluatie met onvoldoende wordt besloten
3. na volledig mandaat (6 jaar) : derde⁽⁶⁹⁾ salarisschaal van zijn functionele loopbaan

In § 3 is bepaald dat deze terugvalregeling enkel geldt indien ze voordeliger is. Dit betekent dat een personeelslid met de salarisschaal A114 of A119 dat afdelingshoofd wordt, na één mandaat terugvalt op dezelfde organieke salarisschaal.⁽⁶⁹⁾

Hierna volgt een schematische voorstelling van de terugvalregelingen : ⁽⁶⁹⁾

organieke salarisschaal	terugval na één mandaat	terugval na 2 mandaten
A112	A113	A113
A122	A123	A123
A113	A113	A119
A123	A123	A129
A114	A114	A119
A124	A124	A129
A119	A119	A118
A129	A129	A128
A143	A143	A148
A144	A144	A148

§ 5. De IT-mandaten op rang A2A en rang A2 en de preventieadviseur-coördinator⁽⁴¹⁾ hebben dezelfde eindemandaatregeling als de afdelingshoofden (enkel voor A1-ambtena-

ren en na 2 volledige mandaten van 6 jaar : regeling zoals voorzien in bijlage 18).⁽³¹⁾

§ 6. Aangezien de financieel-administratief beheerder verloond wordt in de salarisschaal A284 (= A212), en de eindmandaatregeling niet tot gevolg kan hebben dat het mandaatsalaris na mandaateinde kan behouden worden, wordt hier bepaald dat voor de financieel-administratief beheerder de eindmandaatregeling begrensd wordt op het niveau van de salarisschaal A119⁽⁶⁹⁾ (= A211).⁽⁴²⁾

§ 7. Van zodra de stagiair loods de technische bekwaamheidsproeven met succes heeft afgelegd en hij/zij operationeel ingezet wordt, heeft hij/zij recht op 100% van zijn/haar salaris (stage 80%) en op de loodstoelagereregeling.⁽⁵⁶⁾

§ 8. De ambtenaar van rang A1 van wie de functie van senior-auditor wordt beëindigd na het verstrijken van de maximumtermijn van 12 jaar, en wiens functioneringsevaluatie niet met onvoldoende werd besloten, geniet een financiële terugvalregeling analoog aan deze van een ambtenaar van rang A1 die 2 mandaten van afdelingshoofd heeft verricht (cfr. bijlage 18).

Art. XIII 34. bepaalt het principe dat een ambtenaar, die titularis is van een graad waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is in de inschakelingtabel (bijlage 9), deze overgangssalarisschaal verder geniet tot een organieke salarisschaal hem voordeliger wordt. Dit artikel is van toepassing zolang de ambtenaar niet bevordert in graad of in salarisschaal. Het is bij voorbeeld mogelijk dat de overgangssalarisschaal voordeliger is dan de organieke, behalve in het laatste kwartier van de schaal. In deze zin behoudt de huidige titularis van de graad van adjunct-eerste opdrachthouder de overgangssalarisschaal A269 tot de organieke salarisschaal A263 voordeliger wordt, dit is vanaf 15 jaar geldelijke anciënniteit.

Voor de informatici, in dienst vóór de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur, is een overgangsregeling opgenomen onder artikel XIII 155.

Ingevolge de afschaffing door het BVR van 29.6.99 van de extrasalarisschalen, wordt in art. XIII 34 een lid toegevoegd waardoor in een overgangsregeling voorzien wordt voor de ambtenaren die thans titularis zijn van een extrasalarisschaal. Het is immers niet de bedoeling om deze ambtenaren deze salarisschaal te ontnemen. Derhalve diende in een regeling voorzien te worden waarbij het behoud van deze schaal verzekerd wordt totdat de bedoelde ambtenaar eventueel bevordert in graad of salarisschaal. Vanaf deze bevordering is artikel XIII 19, §1 van toepassing.⁽⁴⁷⁾

Art. XIII 34bis. In dit artikel wordt bepaald dat de mandaathouder⁽³¹⁾ de salarisschaal verbonden aan zijn graad behoudt zo deze voordeliger is.

Dit is ondermeer het geval voor de afdelingshoofden die bezoldigd worden in de salarisschaal A 214 of A 224. Deze schalen zijn hoger dan de A 285.

Aangezien de salarisschaal A 286 hoger is dan de A 214/ A 224, zal de nieuwe bezoldigingsregeling van deze afdelingshoofden slechts effectief worden vanaf het tweede mandaat (ten vroegste vanaf 1 januari 2001).⁽¹⁹⁾

Art. XIII 34ter. De personeelsleden van niveau E die in 2001 een negatieve evaluatie (d.w.z. een onvoldoende of een loopbaanvertraging) hebben gekregen, zullen pas worden bevorderd naar niveau D op 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige evaluatie.⁽⁷⁰⁾

Voor de ambtenaren die zich op 1 januari 2002 nog in niveau E bevinden, wordt in artikel XIII 34ter een overgangsmaatregel opgenomen, die onder meer de functionele loopbaan van deze ambtenaren regelt.⁽⁷⁰⁾

TITEL 3. TOELAGEN

Niet alle toelagen die in het ministerie van de Vlaamse gemeenschap worden betaald zijn onder deze titel opgenomen. O.m. een aantal zeer specifieke toelagen werden niet overgenomen, die ingevolge :

- artikel 88 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988;
- het koninklijk besluit van 30 juni 1982 tot vaststelling van de nadere regelen voor de overgang van de personeelsleden van de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap, van de Franse Gemeenschap en van het Waalse gewest naar de respectieve Executieven;
- het koninklijk besluit van 25 juli 1989 tot vaststelling van de wijze waarop de personeelsleden van de ministeries overgaan naar de Gemeenschaps- en de Gewestexecutieven;

behouden blijven voor sommige personeelsleden.

Alleen die reglementaire besluiten die geen hypotheek leggen op een komende harmonisering van de vergoedingen en toelagen in het ministerie en in de Vlaamse openbare instellingen werden in dit besluit opgenomen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen en definities

Art. XIII 36 - XIII 39. In artikel XIII 36 wordt een zeer algemene definitie gegeven, met de bedoeling een specifieke definitie per toelage te geven.

Voorbeelden van extraprestaties of prestaties welke niet als normaal kunnen beschouwd worden zijn :

- overuren (in het federale personeelsstatuut meestal buitengewone prestaties genoemd)
- zaterdag-, zondags- en nachtprestaties (in het federale personeelsstatuut ook onregelmatige prestaties genoemd)
- gevaarlijk-, ongezond- en hinderlijk werk.

In geval een toelage wordt toegekend voor extraprestaties die in teamverband geleverd worden, moeten nadere regelen worden bepaald voor de toekenning ervan.

Toelagen die na 1 augustus 1990 werden ingesteld of verhoogd zijn vanaf 1 januari 1991 ook voor vastbenoemden onderworpen aan sociale zekerheid - tak gezondheidszorgen (inhoudingen + patronale bijdrage). Uiteraard dient steeds bedrijfsvoorheffing ingehouden op een toelage.

Art. XIII 37. § 1. bepaalt dat :

- er geen recht is op toelage ingeval van salarisverlies;
- de onderbreking van de ambtsuitoefening die langer duurt dan 35 werkdagen voor gevolg heeft dat de betaling van de toelage vanaf de eerste dag van de afwezigheid wordt stopgezet.

Het begrip "afwezigheid" omvat alle vormen van afwezigheid en dus eveneens de afwezigheid wegens een arbeidsongeval of jaarlijkse vakantie.⁽⁵⁵⁾

§ 2. De hieronder vermelde toelagen worden uitgesloten van de toepassing van art. XIII 37 § 1 :

- de toelage aan de toezichthoudende ambtenaren van de Milieu-inspectie (specifieke regeling ingeval het vereiste aantal controleopdrachten niet wordt gehaald - art. XIII 59 § 4);
- het geldelijk voordeel voor geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar het ander niveau (wordt betaald n.a.v. een prestatie in het verleden - art. XIII 82);
- de haard- en standplaatstoelage (de berekeningswijze is hier dezelfde als voor het salaris - art. XIII 86-90);
- het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (de referentieperioden die in aanmerking komen zijn bepaald - art. XIII 94 en XIII 101).⁽⁸⁾

[**Art XIII 40** - opgeheven]⁽⁵⁶⁾

Art. XIII 41. geen commentaar

Hoofdstuk 2. Toekenning van een toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

Art. XIII 42. Enkel ambtenaren (geen stagiairs) kunnen in aanmerking komen voor het bekleden van een hoger ambt in een vakante betrekking.

Art XIII 43. § 1. De toelage is gelijk aan het verschil tussen de bezoldiging welke de betrokken ambtenaar zou genieten in de graad van het uitgeoefend hoger ambt en de bezoldiging welke hij geniet in zijn werkelijke graad. Men maakt het verschil tussen twee bezoldigingen en niet tussen twee salarissen : de bezoldiging in de graad van het tijdelijk uitgeoefend ambt en de bezoldiging in de werkelijke graad.

Daarbij hoeft er niet meer gesteld dat men voor het berekenen van de toelage voor het tijdelijk uitgeoefende ambt geen gebruik mag maken van een bepaling uit een overgangsregeling, vermits men moet vergelijken met de graad waarin de ambtenaar kan bevorderd worden. Immers een ambtenaar kan niet bevorderd worden in een afgeschafte graad of een graad die onder een overgangsregeling valt. M.a.w. voor het berekenen van het verschil tussen de salarisschaal verbonden aan de graad van het uitgeoefende ambt en de salarisschaal van de werkelijke graad, mag men voor de eerstvermelde graad nooit gebruik maken van een overgangsregeling. Men mag dit in voorkomend geval wel voor de werkelijke graad waarvan de ambtenaar titularis is.

In de tekst wordt de plaatsvervangingsstoelage, die volgens het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen de eerste acht maanden werd toegekend bij een aanstelling in een hoger ambt, niet meer hernomen.

§ 2. In geval van verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties of gecontingenteerd verlof wordt de toelage bepaald overeenkomstig art. XIII 22 (betaling in werkdagen) en XIII 25 § 1 (evenredige vermindering van het salaris in geval van verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties).

Art. XIII 43. De toevoeging van de woorden "op de datum van zijn laatste nuttige anciënniteit in zijn werkelijke graad" in art. XIII 43, § 1, derde lid, was voorzien in de federale teksten en blijft noodzakelijk bijvoorbeeld voor een hoger ambt naar rang A1 voor een personeelslid zonder universitair diploma (mogelijks verlies geldelijke anciënniteit aangezien de diensten slechts tellen vanaf de leeftijd van 23 jaar). Hiermee wordt bekomen dat de toelage slechts aangepast wordt door een periodieke salarisverhoging in de werkelijke graad.⁽⁵⁵⁾

Het salaris dat de ambtenaar in de graad van het tijdelijk uitgeoefend ambt zou genieten, is het salaris dat hij op de datum van zijn laatste nuttige anciënniteit in zijn werkelijke graad zou ontvangen indien hij op die datum bevorderd zou worden in de graad van de vacante betrekking.⁽⁵⁵⁾

Art XIII 44 en XIII 45. Tot staving van de vereffening van de toelage moeten de volgende documenten worden overgelegd :

- een voor eensluidend verklaard afschrift van het aanstellingsbesluit
- de adviezen en documenten voorgeschreven door dit deel.

Bij de eerste betaling van de toelage aan de betrokken

ambtenaren, vergewist de betalingsdienst zich ervan dat de vereiste hierboven beschreven documenten zijn bijgevoegd.

Ingeval die documenten ontbreken verzoekt die dienst de voor de aanstelling bevoegde overheid ze hem te bezorgen en wordt de uitbetaling van die toelage tot zolang ingehouden.

Hoofdstuk 3. Toelage voor het presteren van overuren

Art XIII 46. In de federale teksten gebruikt men voor het woord "overuren" meestal de term "buitengewone prestaties".

Traditioneel is de urddeler voor het betalen van overuren gunstiger dan de urddeler voor zondagswerk. Beide zijn met de vermindering van de arbeidstijd meegeëvoleerd, zodat de urddeler voor overuren steeds gunstiger gebleven.

Aan dit onderscheid wordt hierbij een einde gemaakt. Er geldt nog één enkele urddeler voor overuren en zondagsprestaties : **1/1850**.

Een ambtenaar presteert overuren wanneer hij bij uitzondering verplicht wordt prestaties te verrichten die verbonden zijn aan zijn functie maar die toch niet als normaal kunnen worden beschouwd (m.a.w. die de hem opgelegde arbeidsduur overschrijden).

De toelage wordt berekend op basis van het salaris vermeerderd met alle toelagen met uitzondering van vakantiegeld en de eindejaarstoelage.⁽⁵⁵⁾

Art XIII 47. De bevoegde secretaris-generaal beslist, op advies van de inspectie van financiën, en rekening houdend met de budgettaire mogelijkheden en met de dienstnoodwendigheden, over het contingent betaalde overuren dat gepresteerd kan worden. Daartoe dient elke leidend ambtenaar bij het begin van het jaar zijn voorstel bij de secretaris-generaal in, die het advies vraagt van de inspectie van financiën.

De compensatie is gelijk aan het aantal te betalen overuren.

De compensatieregeling blijft beperkt tot afdelingen met een normaal dienstrooster (gemiddeld 38 uur per week met normale dagprestaties in een werkweek van maandag tot vrijdag). De diensten met een beurtroolsysteem of de continudiensten hebben allen reeds een compensatieregeling eigen aan hun dienst, zodat het opleggen van een

uniforme compensatieregeling voor deze diensten aanzienlijke organisatorische - en personeelsproblemen zou stellen.

Art XIII 48. Er zijn twee bedragen voor deze toelage :

- a) wanneer de ambtenaar niet vóór het begin van zijn normale diensttijd is kunnen verwittigd worden;
- b) wanneer hij bij uitzondering buiten zijn diensttijd of permanentieplicht (d.w.z. bij een verplichte wachtbeurt) wordt opgeroepen voor een onvoorzien en dringend werk.

De ambtenaar in kwestie kan de toelage van 4/1850 slechts de eerste dag ontvangen; indien hij de volgende dag nog deelneemt aan dit "onvoorzien en dringend werk" ontvangt hij de normale toelage.

Art XIII 49. Ambtenaren van niveau A evenals de stagiairs van dit niveau blijven uitgesloten van de toelage voor overuren.

Hoofdstuk 4. Toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk

Art. XIII 50. De definitie van nachtprestaties werd verruimd : nachtprestaties zijn prestaties die tussen 22.00 uur en 6.00 uur worden verricht i.p.v. de vroegere definitie : "tussen 22.00 uur en 4.00 uur".

Met zondagswerk of zondagsprestaties worden gelijkgesteld prestaties op een wettelijke, decretale of erkende feestdag : o.m. tweede paasdag, tweede sinksendag, 11 juli, 2 november, 15 november, 26 december. (cf. artikel XI 12).

Art. XIII 51. Zoals hogervermeld is er nu een uniforme urdeler zowel voor overuren als voor zondagsprestaties.

Art. XIII 52. geen commentaar.

Art. XIII 53. Naar analogie met de manier van bepalen van het contingent overuren (art. XIII 47) beslist de bevoegde secretaris-generaal, op advies van de inspectie van financiën, en rekening houdend met de budgettaire mogelijkheden en met de dienstnoodwendigheden, over het contingent betaalde zaterdag-, zondags- en nachtprestaties dat gepresteerd kan worden. Daartoe dient elke leidend ambtenaar bij het begin van het jaar zijn voorstel bij de secretaris-generaal in, die het advies vraagt van de inspectie van financiën.

De compensatie voor nacht- en zaterdagprestaties is gelijk aan het aantal te betalen uren indien het overuren zijn. Nacht- of zaterdagprestaties worden steeds betaald, maar alleen gecompenseerd indien het overuren zijn.

De compensatie voor zondagsprestaties is gelijk aan het dubbel van het aantal te betalen uren indien het overuren zijn. Indien het geen overuren zijn, is de compensatie gelijk aan het aantal te betalen uren.

Voorbeelden

- 1) Een ambtenaar (van niveau C) is verplicht om 2 uur zondagprestaties te verrichten aan het einde van zijn 38-urige werkweek.
Hij heeft recht :
 - a) ofwel per gepresteerd uur, op 1/1850 van zijn jaarlijkse brutobezoldiging, voor prestaties op een zondag en 1/1850 omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is, dus in totaal 4/1850;
 - b) ofwel per gepresteerd uur op 1 uur compensatie voor prestaties op een zondag en 1 uur compensatie (voor overuren), omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is. Dus 2 uur compensatie per gepresteerd uur (in totaal 4 uur compensatie).

- 2) Een andere ambtenaar is verplicht tot 2 uur zondagsprestaties. Hij werkt de vrijdag vóór de bedoelde zondag, 2 uur minder; hij gaat gewoon vroeger naar huis in afspraak met de dienstchef of m.a.w. hij heeft gemiddeld nog geen 38 u gepresteerd.
Hij heeft recht :
 - a) ofwel op 1/1850 van de jaarlijkse brutobezoldiging per gepresteerd uur voor prestaties op een zondag (of in totaal 2/1850);
 - b) ofwel op 1 uur compensatie per gepresteerd uur op zondag (of in totaal 2 uur).

- 3) Een ambtenaar is verplicht om 2 uur zaterdagprestaties te verrichten aan het einde van zijn 38-urige werkweek.
Hij heeft recht :
 - a) ofwel per gepresteerd uur, op 1 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per uur gepresteerd op een zaterdag en 1/1850 van zijn jaarlijkse brutobezoldiging omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is (of in totaal 2 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) en 2/1850);
 - b) ofwel per gepresteerd uur op 1 uur compensatie omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is (of in totaal 2 uur compensatie).

- 4) Een andere ambtenaar is verplicht tot 2 uur zaterdagprestaties. Hij werkt de vrijdag vóór de bedoelde zaterdag, 2 uur minder; hij gaat gewoon vroeger naar huis in afspraak met de dienstchef of m.a.w. hij heeft gemiddeld nog geen 38 u gepresteerd).

Hij heeft recht op 1 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per gepresteerd uur voor prestaties op een zaterdag, maar hij heeft geen recht op compensatie (of in totaal 2 euro⁽⁷⁰⁾ (100%)).

- 5) De voorbeelden sub 3 en 4 gelden ook voor nachtprestaties.

Art. XIII 54 - XIII 57. Zoals hogervermeld onder hoofdstuk 3 : "Toelage voor het presteren van overuren", blijft de compensatieregeling eveneens beperkt tot afdelingen met een normaal dienstrooster.

Volgens de bepaling van art. **XIII 57, § 2** kan de ambtenaar of stagiair van niveau A geen aanspraak maken op de statutair voorziene toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties.⁽⁵³⁾

§ 3 bepaalt dat de ambtenaren en stagiairs van de rang A1 eveneens aanspraak kunnen maken op de toelage van 80 fr. per uur voor nachtprestaties. Deze bepaling is niet cumuleerbaar met volgende statutair voorziene toelagen:

- milieu-inspectie (Deel XIII, Titel 3, Hoofdstuk 5, afdeling 2);
- de toelage voor uitvoerende taken in verband met het secretariaat van de Vlaamse regering (Deel XIII, Titel 3, Hoofdstuk 5, afdeling 7);
- de bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel (Deel XIII, Titel 3, Hoofdstuk 10).⁽⁵³⁾

Hoofdstuk 4bis. Prestatietoelagen⁽⁶⁴⁾

Afdeling 1. Managements- en staftoelage⁽⁶⁴⁾

Art. XIII 57bis. Dit artikel somt de ambtenaren op die een managementstoelage of staftoelage kunnen ontvangen en bepaalt dat deze toelagen tussen 0 en 20% van het salaris kunnen bedragen.
Deze toelage komt niet in aanmerking voor het pensioen.⁽⁶⁴⁾

Art. XIII 57ter. Het percentage van de toelage wordt bepaald door de departementale directieraad (A2A en stafleden) en de Vlaamse regering (directeuren-generaal en secretarissen-generaal).
Voor een afdelingshoofd of een staflid van een provinciale afdeling wordt de beslissing genomen door de departementale directieraad, na raadpleging van de betrokken provinciegouverneur.
De vermelding van welke overheden de staftoelage bepalen, werd reeds in de vorige reglementering terzake (vroeger art. VIII 82) opgenomen ingevolge een opmerking van de

Raad van State (advies dd. 22 november 1994, L. 23.801/8).⁽⁶⁴⁾

De bepaling dat het totale bedrag dat wordt aangewend voor de managements- en staftoelage nooit hoger mag zijn dan de helft van het bedrag dat verkregen wordt indien alle betrokkenen de managements- en staftoelage van 20% zouden verkrijgen werd geschrapt.⁽⁶⁴⁾

Afdeling 2. Functioneringstoelage⁽⁶⁴⁾

Art. XIII 57quater. De instanties bevoegd voor de toekenning van een functioneringsevaluatie beschikken voortaan over een glijdende vork van 0 tot 15% van het salaris (i.t.t. de vroegere tekst die een toelage voorzag van 0 tot 10%, met een minimumbedrag van 870 euro⁽⁷⁰⁾ aan 100%). De instanties bevoegd voor de toekenning van een functioneringsevaluatie beslissen of de toelage in forfaitair bruto bedragen of in percenten wordt toegekend. Deze keuze tussen een percentage en een bedrag laat meer ruimte voor de leidinggevendenden.

De nieuwe glijdende vork van 0 tot 15% van het salaris komt tegemoet aan een grotere mogelijkheid om te differentiëren onder de uitstekend / zeer goed werkende medewerkers, zonder dat er een hypotheek wordt gelegd op het nieuw verloningsbeleid.

Voor de ambtenaren van niveau D ⁽⁷⁰⁾ bedraagt de functioneringstoelage in voorkomend geval minimum 5% van hun salaris.

Er wordt ook bepaald dat de personeelsleden die opgenomen zijn in het toepassingsgebied van de managements- en staftoelage, niet voor de functioneringstoelage in aanmerking komen.⁽⁶⁴⁾

Art. XIII 57quinquies. In afwijking op de algemene regel van §1 dat het college van afdelingshoofden beslist over de toekenning van de functioneringstoelage, wordt in § 2 een opsomming gegeven van de ambtenaren voor wie het college van secretarissen-generaal of de departementale directieraad de beslissing neemt over de toekenning van de functioneringstoelage.⁽⁶⁴⁾

Afdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen⁽⁶⁴⁾

Art. XIII 57sexies. Dit artikel bepaalt de voorwaarden waaraan men dient te voldoen om de managementstoelage, de staftoelage en de functioneringstoelage te kunnen ontvangen; met name het uitzonderlijk beter presteren t.a.v. de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd.⁽⁶⁴⁾

De nieuwe formulering van deze voorwaarden laat toe dat, ook wanneer er geen persoonlijke doelstellingen werden geformuleerd, uitstekende prestaties op de resultaatgebieden in aanmerking worden genomen voor de toekenning van bovenvermelde toelagen.⁽⁶⁴⁾

Art. XIII 57septies. De managementstoelage, de staffoelage en de functioneringstoelage worden uitbetaald vóór 1 augustus van het jaar volgend op evaluatiejaar.⁽⁶⁴⁾

Hoofdstuk 5. Toelagen aan specifieke categorieën van personeel

Afdeling 1. Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg

Opname van artikel 3 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992 houdende vaststelling van de weddeschalen verbonden aan de bijzondere graden, aan de afgeschafte graden bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en van sommige bijzondere geldelijke bepalingen.

Art. XIII 58. § 1-3.

1° De ambtenaren niveau B, C en D ⁽⁷⁰⁾ van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg ("De Zande": Ruislede en Beernem en de "Kempen" te Mol) die regelmatig in contact komen met geplaatste jongeren ontvangen een jaarlijkse toelage van 877 euro⁽⁷⁰⁾ (100%).

2° De ambtenaren van niveau D en E die belast zijn met de beroepsopleiding van jongeren in deze instellingen ontvangen een toelage van 2,50 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per gepresteerd lesuur.

3° Voor bepaalde personeelsleden van niveau C die de tweede toelage (2,50 euro)⁽⁷⁰⁾ genoten op basis van voormeld besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992, werd een overgangsregeling voorzien (cf. art. XIII 151).

4° Rekening houdend met het feit dat de nieuwe vakleraars geworven worden in niveau C, wordt er een maandelijkse toelage van 125 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) toegekend aan de ambtenaar van niveau D die belast is met de functie van vakleeraar in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg en die het bewijs levert dat hij een cursus inzake pedagogische bekwaamheid volgt of gevolgd heeft. Men is wel verplicht de volledige cursus te volgen, zoniet verliest men de toelage.⁽⁵⁶⁾

Deze toelage kan gecumuleerd worden met de uurtoelage van 2,50 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per gepresteerd lesuur die wordt toegekend aan ambtenaren van niveau D ⁽⁷⁰⁾, die ter vervanging van ambtenaren van niveau B, vakopleidingen geven in de werkplaatsen van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg.⁽⁵⁶⁾

§ 4. Ingeval de toelage niet volledig verschuldigd is, wordt de pro-rata regeling toegepast van artikel XIII 58 (opmerking Rekenhof N10-1.084.415 van 27/6/95).⁽⁵⁶⁾

§ 5. Voormelde toelagen worden geïndexeerd volgens de gewone indexformule die in het geldelijk statuut wordt gehanteerd (cf. art. XIII 23).⁽⁵⁶⁾

Afdeling 2. Milieu-inspectie

Opname van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992 houdende vaststelling van de weddeschalen verbonden aan de bijzondere graden, aan de afgeschafte graden bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en van sommige bijzondere geldelijke bepalingen.

Art. XIII 59. De toezichthoudende ambtenaren van de Milieu-inspectie van het departement Leefmilieu en Infrastructuur, ontvangen een toelage om :

- 1° permanent beschikbaar te zijn
- 2° geplande controles uit te voeren buiten het normaal dienstrooster, d.w.z. ook 's nachts, 's zaterdags of op zon- of feestdagen (met inbegrip van de wettelijke -, decretale - of erkende feestdagen - cf. art. XI 12)

De toelage mag evenwel niet gecumuleerd worden met :

- de toelage voor overuren (hoofdstuk 3)
- de toelage voor zaterdag-, zondags- en nachtwerk (hoofdstuk 4)
- de productiviteitspremie voor burgerlijk ingenieur (artikelen XIII 145 en 146).

Afdeling 3. Toekenning van een forfaitaire toelage voor rekenplichtigen

Art. XIII 60 - XIII 70. Opneming van het besluit van de Vlaamse regering van 11 december 1991 houdende toekenning van een forfaitaire toelage aan sommige categorieën van rekenplichtigen.

Met dit besluit werd een verschillende toelage toegekend aan de volgende 3 categorieën van rekenplichtigen :

- de speciale rekenplichtigen (de centraliserend rekenplichtige van de uitgaven, de centraliserend rekenplichtige van de ontvangsten, de rekenplichtige van de geschillen en de rekenplichtige van de liggende gelden). Worden gelijkgesteld met speciale rekenplichtigen : de rekenplichtige van het MINA-fonds, van het VIF, van het VIPA en van de DKL;⁽⁵⁵⁾
- de gewone en de buitengewone rekenplichtigen, die houder zijn van een financiële rekening;
- de controleurs van de vastleggingen.

De toelage kan nog uitgebreid worden tot andere categorieën van rekenplichtigen (bvb. rekenplichtige van de materialen).

Art. XIII 69. De bestaande indexformule werd vervangen door de gewone (cf. art. XIII 23), omwille van het ge-

bruik van een uniforme indexeringsformule.

Afdeling 4. Diensthoofdentoelage

Art. XIII 71 voert de diensthoofdentoelage in voor de ambtenaren van rang A1 die de functie van diensthoofd uitoefenen in een buitendienst van het ministerie waar op het organigram geen betrekking van rang A2 voorzien is.

Naar aanleiding van de definiëring van het begrip buitendienst en de bepaling van de criteria voor het aanduiden van de diensthoofden (eerste aanstelling), heeft de Vlaamse minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken geoordeeld dat, met het oog op een grotere responsabilisering enerzijds en het scheppen van voldoende objectiviteit anderzijds, de aanduiding van de diensthoofden dient te gebeuren door het afdelingshoofd **in overleg met** de leidend ambtenaar en niet **door** de leidend ambtenaar zoals initieel in dit besluit was bepaald.

Vandaar dat thans wordt bepaald dat de diensthoofden worden aangesteld door het afdelingshoofd na overleg met de leidend ambtenaar.⁽¹⁶⁾

Art. XIII 72 bepaalt de hoegrootheid van de diensthoofdentoelage op 10% van het geïndexeerd salaris.

Art. XIII 73 voorziet dat de diensthoofdentoelage dezelfde verminderingen als het salaris ondergaat, zoals bijvoorbeeld voor verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties. De betaling van een onvolledig maandbedrag is mogelijk, bijvoorbeeld wanneer de aanwijzing als diensthoofd in de loop van een maand geschiedt.

(Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan het recht om de functie van diensthoofd voor te behouden aan voltijdse ambtenaren).

Afdeling 5. Gezagvoerderstoelage

Art. XIII 74 voert de gezagvoerderstoelage in voor ambtenaren van niveau D⁽⁷⁰⁾ van de administratie Waterinfrastructuur en Zeewezen, die belast worden met het gezag over een schip van de afdeling Vloot⁽⁷⁰⁾, terwijl een dergelijke functie normaliter toebedeeld wordt aan een ambtenaar van rang D1 of D2. Deze toelage vervangt de regeling van het ministerieel besluit van 10 november 1976 houdende toekenning van een toelage wegens uitoefening van hogere functies aan het varende personeel van het bestuur van het Zeewezen en de Binnenvaart; dit ministerieel besluit wordt door artikel XIII 162 opgeheven. Vóór de upgrading had de scheepsbeambte (E1) (stoker of matroos) op basis van de huidige formulering van artikel XIII 74 recht op de gezagvoerderstoelage. Aangezien beide functies ingevolge de upgrading beiden tot de rang D1

| behoren, dient dit artikel te worden aangepast.⁽⁷⁰⁾

Onderhavige artikel beoogt de ontkoppeling van de bestaande regeling van die van het hoger ambt omdat de regeling van voormeld ministerieel besluit neerkomt op een niveauoverschrijdende "uurtoelage" voor een hoger ambt met "plaatsvervangingsstoelage". Deze regeling is niet in overeenstemming met de regeling van de waarneming van een hoger ambt van dit besluit (titel 8 van deel II en titel 3 - hoofdstuk 2 van dit deel).

Door het besluit van de Vlaamse regering van 11 januari 1995 wordt het toepassingsgebied van dit artikel - vanaf 1 juni 1994 - uitgebreid tot de loodsen, dd. stuurmannen, die tijdelijk belast worden met de functie van kapitein van de loodsboot.⁽⁶⁾

Vanaf 1 juni 1995 wordt de gezagvoerderstoelage voor de stuurman die de functie van kapitein tijdelijk waarneemt, opnieuw ingevoerd. Deze bepaling bestond vóór 1 juni 1995 ook maar werd bij de invoering van de nieuwe regeling op 1 juni 1995 ten onrechte geschrapt. Het bedrag wordt in art. XIII 75 aangepast aan de nieuwe bezoldigingsvoorwaarden van de nieuwe statutaire regeling voor het loodsenkorps van 1 juni 1995.⁽¹¹⁾

Art. XIII 75 bepaalt de hoegrootheid van de toelage op 1/1976 van 2.235 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% op jaarbasis per uur werkelijke prestatie. De toelage wordt geïndexeerd en maandelijks uitbetaald. (Dit bedrag werd opgetrokken van 1.240 naar 2.235 euro⁽⁷⁰⁾ ingevolge het protocol nr. 45.108 van het Sectorcomité XVIII dd. 15.11.95⁽⁵⁵⁾.)

Voor de stuurman bedraagt vanaf 1 juni 1995 de gezagvoerderstoelage 1/1976 van 2.730 euro⁽⁷⁰⁾ à 100%.

Het bedrag van de gezagvoerderstoelage wordt voor de speciaal assistenten (functie matroos of stoker) belast met de functie van schipper bepaald op 1/1976 van 1.120 euro per gepresteerd uur. Tevens wordt een overgangsbepaling opgenomen, waardoor wordt gegarandeerd dat de ambtenaar na upgradering nooit minder verdient dan vóór de upgradering.

Indien blijkt dat zijn salaris vóór de upgradering vermeerderd met 2.235 euro hoger is dan zijn salaris na de upgradering, vermeerderd met de bevorderingspremie en toelage van 1.120 euro, ontvangt hij per uur effectieve prestaties 1/1976 van 1.615 euro i.p.v. 1/1976 van 1.120 euro.⁽⁷⁰⁾

Afdeling 6. Toelage voor technische bekwaamheid aan de ambtenaren belast met de vaststelling en de vereffening van de salarissen en de weddetoelagen en aan sommige ambtenaren van de afdeling studietoelagen

Art. XIII 76 - XIII 78. Voor de ambtenaren van de werkstations werd het besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 1991 tot toekenning van een forfaitaire toelage voor technische bekwaamheid aan de personeelsleden belast met de vaststelling en de vereffening van de wedden en weddetoelagen bij het departement Onderwijs, overgenomen. Dit besluit van de Vlaamse regering verving het ministerieel besluit van 29 april 1965 tot toekenning van een bijzondere forfaitaire toelage aan personeelsleden van de diensten "Beheer geldelijke loopbaan" ressorterende onder het (voormalige) Bestuur Beheer Personeel Rijksonderwijs en het Bestuur Beheer Personeel Gesubsidieerd Onderwijs - Diensten voor Nationale Opvoeding van het Hoofdbestuur van het ministerie van Onderwijs.

Voor de personeelsleden van de dienst Studietoelagen : werd bij dit besluit een volledig analoge regeling voorzien als voor het personeel van de werkstations en ook dezelfde toelage, nl. 6,50 euro⁽⁷⁰⁾ per werkelijk verstrekte volledige dag prestatie. De toelage wordt niet geïndexeerd.

Art. XIII 76. § 2. Een aantal ambtenaren en contractuele personeelsleden van de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden⁽⁶⁸⁾ verrichten dezelfde taken als de ambtenaren en contractuele personeelsleden van de dienst Studietoelagen, en dienen derhalve eenzelfde toelage te ontvangen. Voor de contractuelen is de toelage geregeld d.m.v. een verwijzing in artikel XIV 51 VPS.

Het protocol met betrekking tot het Vlaams personeelsstatuut werd afgesloten op 16 juni 1993 en 12 oktober 1993, dus vóór 15 november 1993.

Bij vergetelheid werden echter de personeelsleden van de provinciale gouvernementen die met het behandelen van aanvragen van studietoelagen zijn belast, niet in de tekst opgenomen.⁽⁸⁾

Afdeling 7. Toelage aan sommige personeelsleden van het departement Coördinatie, die belast zijn met uitvoerende taken in verband met het secretariaat van de Vlaamse regering

Art. XIII 79 - XIII 81. Opname van het "besluit van de Vlaamse regering van 15 juli 1992 tot toekenning van een toelage aan sommige personeelsleden van het departement Coördinatie, die belast zijn met de uitvoerende taken in

verband met het secretariaat van de Vlaamse regering".
Verwijzing naar de pro-rata regeling naar aanleiding van
een opmerking van het Rekenhof in haar brief N10-
1.084.415 van 27/6/95.⁽⁵⁵⁾

Afdeling 8. Toelage voor personeelsleden van de admini-
stratie Waterwegen en Zeewezen, tewerkge-
steld bij het Beheers- en Exploitatieteam
van de Schelderadarketen te Vlissingen⁽⁸⁾

Art. XIII 81bis. Het gaat hier om de reglementaire onder-
bouwing van een toelage die de facto reeds uitbetaald werd.
Organiek wordt minder toegekend dan wat nu de facto
betaald wordt.

Ook in overgang (art. XIII 155quinquies) ontvangen de
titularissen slechts de helft van hun huidige uitkering.⁽⁸⁾

Afdeling 9. Projectleiderstoelage ⁽³⁵⁾

Art. XIII 81ter. De projectleiders kunnen een project-
leiderstoelage genieten, bovenop het normale salaris.
Het bedrag van deze toelage, à 100% op jaarbasis, wordt
bepaald door de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenza-
ken en door de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).
De toelage moet vastgesteld worden binnen de boven- en
ondergrens, die respectievelijk 8.507,50 euro en 2.382
euro⁽⁷⁰⁾ bedragen, naar analogie met de kabinetstoelage voor
respectievelijk de kabinetschef en het aanvullend personeel.

Om de toelage vast te stellen, wordt het project in
kwestie bekeken aan de hand van volgende criteria :

- de moeilijkheidsgraad en complexiteit van het project;
- de maatschappelijke of organisatorische relevantie van
het project;
- de duurtijd van het project;
- de verantwoordelijkheid van de projectleider.

Het derde criterium, de duurtijd, is het minst belangrij-
ke en zal in de meeste gevallen samenhangen met de voor-
gaande criteria.

Het vierde criterium betekent concreet dat er een afwe-
ging wordt gemaakt van de verantwoordelijkheid in de
huidige functie en in de functie als projectleider.⁽³⁵⁾

Afdeling 10. Interne dienst voor preventie en bescher-
ming op het werk⁽⁴¹⁾

Art. XIII 81quater. De preventieadviseurs genieten voor
de periode van hun aanstelling, een toelage voor bijzon-
dere bekwaamheden en verantwoordelijkheden.

Er is uitgegaan van in het VPS bestaande toelagen, ten-
einde een nog verdere diversificatie te vermijden:

- de preventieadviseur met een veiligheidsbrevet niveau 1,
krijgt een toelage van 2.590,50 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% op jaar-
basis; deze toelage is identiek met de milieutoelage
voor de ambtenaar van rang A2 (art. XIII 59, §3, 2°) en
komt neer op ongeveer 111,55 euro⁽⁷⁰⁾ netto per maand;

- de preventieadviseur met een veiligheidsbrevet niveau 2, krijgt een toelage van 1.785 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% op jaar-basis; deze toelage is identiek aan de toelage voor de A1-chefloodsen in dagdienst (art. XIII 106terdecies. §3) en voor de personeelsleden van het Beheers- en exploitatieteam van de Schelderadarketen te Vlissingen (art. XIII 81bis); de toelage komt neer op ongeveer 86,70 euro⁽⁷⁰⁾ netto per maand.

Voor de volledigheid kan hieraan toegevoegd worden dat de normale regeling van reis- en verblijfkosten op deze ambtenaren van toepassing blijft, en dat de regeling van verzekering voor stoffelijke schade voor deze ambtenaren een belangrijk voordeel zal vormen.⁽⁴¹⁾

Afdeling 11. Forfaitaire toelage voor de controleurs van de gemeenschaps- en gewestbelastingen⁽⁵⁴⁾

Art. XIII 81quinquies. Hiermee wordt een nieuwe afdeling toegevoegd aan hoofdstuk 5 'Toelagen aan specifieke categorieën van personeel' (deel XIII, titel 3). Het personeelslid van niveau C of B dat belast is met de controle op de inning van gemeenschaps- of gewestbelastingen, ontvangt een toelage van 550 euro⁽⁷⁰⁾ per jaar (100%). Dit artikel is dus ruimer dan de inning van kijken luistergeld, en zal derhalve ook toegekend worden aan de controleurs van andere gemeenschaps- en gewestbelastingen, bv. aan hen die na een interne mobiliteitsprocedure aangesteld worden. De toelage is een forfaitaire verloning van de specifieke verantwoordelijkheden die te maken hebben met het opsporen van fraude en van de extra-prestaties van deze controleurs (1 zaterdag per maand en 1 namiddag-avond per week; uitzonderlijk kan ook op zondag een controle gebeuren). Er is derhalve bepaald dat deze toelage niet cumuleerbaar is met de toelagen voor zaterdag, zondag- en nachtwerk. Deze forfaitaire toelage komt neer op ongeveer 12,40 euro⁽⁷⁰⁾ bruto per week.

De toelage wordt geïndexeerd en pro rata van de prestaties uitgekeerd.⁽⁵⁴⁾

Afdeling 12. Sociale dienst van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap⁽⁵⁵⁾

Art. XIII 81sexies. De voorzitter, ondervoorzitter, secretaris en penningmeester van de sociale dienst van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap genieten een toelage van respectievelijk 2.590,50⁽⁷⁰⁾ (100%) en 1.785 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per jaar.⁽⁵⁵⁾

Afdeling 13. Huisvesting⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 81septies.

§ 1 van dit artikel bepaalt dat de leidend ambtenaar van de administratie in kwestie voor de afdelingen Boven-schelde, Zeeschelde en Waterwegen Kust, de functies en

arbeidsplaatsen vaststelt waaraan het gebruik van een woning, ter beschikking gesteld door het ministerie, verbonden is. Het gaat om functies die gehouden zijn tot bijzondere dienstverplichtingen (vb. nachtelijke controles, permanenties e.d.).⁽⁵⁷⁾

De leidend ambtenaar bepaalt tevens :

- de aard van de voordelen (huisvesting, verlichting, verwarming of enkel huisvesting);
- de daaraan verbonden dienstverplichtingen.⁽⁵⁷⁾

In tegenstelling tot de technici met de functie van Bos- of Natuurwachter (zie § 2) bestaat er hier geen woonstverplichting, alhoewel het wonen in de onmiddellijke omgeving van de werkplaats om praktische en functionele redenen aan te bevelen is.⁽⁵⁷⁾

§ 2. Aan de technici met de functie van Bos- of Natuurwachter wordt een woonstverplichting opgelegd, hetzij in een woning die door het ministerie wordt ter beschikking gesteld, hetzij in het ambtsgebied. Deze woonstverplichting is essentieel omwille van de taak van de Bos- of Natuurwachter (goede bewaking, het verstrekken van hulp in noodsituaties zoals brand, storm, ongevallen, vermiste personen e.d.)⁽⁵⁷⁾

§ 3. Op het maandsalaris van de ambtenaar die een woning van het ministerie ter beschikking heeft, wordt een inhouding gedaan van⁽⁵⁷⁾

aard van het voordeel	percentage van de inhouding
enkel huisvesting	10%
huisvesting, verwarming en verlichting	12,5%

§ 4. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd of in geval van overlijden van het personeelslid is een huurprijs verschuldigd. Afhankelijk van de reden van het einde van de dienstbetrekking wordt een termijn bepaald waarbinnen de woning moet worden ontruimd (zie ook artikel XIII 130).⁽⁵⁷⁾

Afdeling 14. Bijzondere dienststopdrachtentoeelage⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 8locties. § 1. De personeelsleden van de afdelingen Bovenschelde, Zeeschelde en Waterwegen Kust die ingevolge de uitgeoefende functie recht hebben op het genot van een woning (omdat ze bijzondere dienstverplichtingen hebben), doch geen woning ter beschikking hebben, ontvangen een "bijzondere dienststopdrachtentoeelage" van 1.640 euro⁽⁷⁰⁾ per jaar (100%).⁽⁵⁷⁾

Onder "bijzondere dienststopdracht" moet worden verstaan, een opdracht die van die aard is dat de persoon die belast wordt met de uitvoering ervan blijvend op de plaats van het werk moet aanwezig zijn (eventueel in

beurtrolsysteem).⁽⁵⁷⁾

§ 2. Deze toelage wordt maandelijks, pro rata betaald, en geïndexeerd.⁽⁵⁷⁾

Afdeling 15. Woondervingstoelage⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 81novies. De Bos- en natuurwachters die geen woning ter beschikking hebben ontvangen een woondervingstoelage van 1.640 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per jaar.⁽⁵⁷⁾

Afdeling 16. Toelage voor onregelmatige prestaties voor de Wachters der Waterwegen⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 81decies. Op basis van § 1 ontvangen deze personeelsleden een toelage van 620 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per jaar. Het gaat om een forfaitaire toelage voor onregelmatige prestaties, ongeacht het aantal uren.⁽⁵⁷⁾

§ 2. Het in § 1 vermeld bedrag is een "basistoelage" die wordt verhoogd met bepaalde coëfficiënten. De grootte van deze coëfficiënten is afhankelijk van:

- de waterbemeesting;
- de bedieningsregeling;
- het aantal beweegbare kunstwerken;
- het aantal kilometer waterweg.

Een differentiatie aan de hand van voornoemde coëfficiënten is verantwoord, aangezien het aantal uren onregelmatige prestaties sterk kan variëren, afhankelijk van de sector waarbinnen de wachter moet opereren.⁽⁵⁷⁾

§ 3. De toelage wordt eventueel pro rata berekend, en geïndexeerd.⁽⁵⁷⁾

§ 4. Aangezien het gaat om een forfaitaire toelage voor onregelmatige prestaties is deze toelage niet cumuleerbaar met de statutair bepaalde toelagen voor overuren, nacht-, zaterdag- en zondagprestaties.⁽⁵⁷⁾

Afdeling 17. Toelage voor het innen van scheepvaartrechten⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 81undecies. Aan de ambtenaren die belast zijn met het innen van scheepvaartrechten (ook rechtstreeks aangeworvenen) wordt een toelage toegekend tot zolang zij de aan deze functie verbonden verantwoordelijkheden dragen. Het bedrag van de toelage, de modaliteiten en voorwaarden van toekenning worden geregeld door het koninklijk besluit van 27 november 1957 tot regeling van de toekenning van toelagen en beloningen voor het innen van scheepvaartrechten.⁽⁵⁷⁾

Samengevat kan worden gesteld dat deze toelage wordt bepaald op basis van het bedrag van de geïnde scheepvaartrechten en op basis van een belangrijkheidscoëfficiënt die afhankelijk is van het aantal vaarvergunningen dat is afgeleverd.⁽⁵⁷⁾

Afdeling 18. Luchthaventoelage⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 81duodecies.

§ 1 bepaalt dat aan de ambtenaar, tewerkgesteld op de regionale luchthavens, een toelage wordt toegekend van 82 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per maand.

Deze toelage vervangt volgende toelagen die enkel aan de overgehevelde personeelsleden werden toegekend :

- productiviteitspremie;
- kastoelage;
- brevettoelage;
- toelage voor ploegenwerk.⁽⁵⁷⁾

§ 2 voert, in het kader van de verworven rechten, een garantieregeling in voor de personeelsleden van wie de som van voornoemde toelagen in 1998 per maand meer bedroeg dan 82 euro⁽⁷⁰⁾. Zij behouden dit hoger bedrag totdat hogergenoemde 82 euro⁽⁷⁰⁾ (door indexatie) hoger wordt.⁽⁵⁷⁾

§ 3 bepaalt dat het voornoemde bedrag eventueel pro rata wordt berekend, en geïndexeerd wordt.⁽⁵⁷⁾

§ 4 bepaalt dat de "luchthaventoelage" niet cumuleerbaar is met de "diensthoofdentoelage".⁽⁵⁷⁾

Afdeling 19. Bevorderingspremie⁽⁶⁹⁾

De in **artikel XIII 81terdecies** bedoelde premie wordt toegekend wanneer het salaris verbonden aan de salarisschaal van de bevorderingsgraad niet ten minste naar gelang het niveau 1.240, 870, 745 en 620 euro⁽⁷⁰⁾ hoger is dan het salaris verbonden aan de salarisschaal van de oude graad.⁽⁶⁹⁾

In praktijk wordt betrokkene dus ingeschaald op de eerste trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad maar er wordt een vergelijking gemaakt tussen de twee salarisbedragen. Deze verhoging blijft gedurende het volledig verloop in de nieuwe salarisschaal gegarandeerd (het bedrag wordt bijgevolg verhoogd op alle trappen van de geldelijke loopbaan) totdat het bedrag van de nieuwe salarisschaal respectievelijk 1.240 euro, 870 euro, 745 euro of 620 euro hoger is dan dat van de oude graad.⁽⁶⁹⁾

Dit houdt in dat gedurende de loopbaan van de betrokkene steeds de oude salarisschaal (met periodieke verhogingen

echter zonder evolutie in de functionele loopbaan) moet vergeleken worden met de salarisschaal verbonden aan de nieuwe graad (met periodieke verhogingen en evolutie in de functionele loopbaan).⁽⁶⁹⁾

Uiteraard bouwt betrokkene schaalanciënniteit op in zijn nieuwe schaal vanaf de bevorderingsdatum.⁽⁶⁹⁾

Voor de berekening van het pensioen wordt het salaris in aanmerking genomen dat effectief werd uitbetaald maar dan zonder de eventueel betaalde bevorderingspremie (aangezien deze premie niet beschouwd wordt als salaris zoals bedoeld in het VPS). Dit houdt dus in dat de bevorderingspremie niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen.⁽⁶⁹⁾

Fictief voorbeeld

Een ambtenaar wordt bevorderd naar niveau A. Zijn oude salarisschaal is B113. Hij wordt ingeschaald in A111 maar wordt in zijn oude schaal verder betaald ⁽⁶⁹⁾

geldelijke anciënniteit	Oude salarisschaal	Nieuwe salarisschaal	Wordt effectief betaald + bevorderingspremie	Bevorderingspremie
14	23.900	21.850	23.900	1.240
15	24.700	22.600	24.700	1.240
16	24.700	23.350	24.700	1.240
17	24.700	24.050	24.700	1.240
18	25.500	24.050	25.500	1.240
19	25.500	24.050	25.500	1.240
20	25.500	25.550	25.500	1.190

⁽⁷⁰⁾

Afdeling 20. Toelage voor permanentie en ploegenwerk⁽⁶⁹⁾

Onderafdeling 1. Permanentietoelage⁽⁶⁹⁾

Art. XIII 81^{quaterdecies}. § 1. Er wordt aan de personeelsleden die door de dienstleiding worden aangeduid om zich buiten de diensturen voor interventies thuis beschikbaar te houden een permanentietoelage toegekend

- **door de dienstleiding aangeduid zijn om zich beschikbaar te houden voor een interventie**, d.w.z. de toelage is enkel bedoeld voor degenen van wie wordt vereist dat zij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar zijn, en niet voor diegenen die op vrijwillige basis bij een oproep (vb. vervanging van een zieke collega in ploegensysteem) aan het werk gaan, en die niet de verplichting hebben bereikbaar te zijn. Deze laatste krijgen bij effectief optreden de verstoringstoelage.⁽⁶⁹⁾

- **buiten de diensturen** : het gaat om een beschikbaarheid op uren dat normaal, volgens de geldende arbeidsregeling, niet moet gewerkt worden.

Dit houdt in dat voor permanentieopdrachten die binnen de normale arbeidstijdregeling verricht worden geen toelage wordt verstrekt.⁽⁶⁹⁾

- **thuis (in brede zin)** : Het begrip "thuis" dient in ruime zin te worden geïnterpreteerd. Het betekent dat geen toelage wordt toegekend indien men van permanentie is op zijn normale werkplaats. Maar het betekent evenmin dat iemand "thuis" (in zijn woning) moet blijven. Bij een oproep moet men wel binnen een "redelijke" termijn de opdracht (interventie) kunnen uitvoeren.⁽⁶⁹⁾

Wanneer de permanentietaak ertoe leidt dat het personeelslid effectief moet optreden worden de gewone toelagen voor overuren, zaterdag-, zondag- en nachtprestaties betaald. ⁽⁶⁹⁾

§ 2. Het maandelijks bedrag van de in § 1 bedoelde toelage bedraagt :

aantal uren permanentie per maand	maandelijks toelage (aan 100%)
21 ≤ aantal uren ≤ 50	75 euro
51 < aantal uren ≤ 100	100 euro
101 < aantal uren ≤ 200	125 euro
aantal uren > 200	140 euro

⁽⁶⁹⁾ ⁽⁷⁰⁾

§ 3. Hierna volgt een schematisch overzicht van de bestaande statutaire, organieke regelingen waarmee de permanentietoelage niet cumuleerbaar is.

hoofdstuk VPS	afdeling VPS	omschrijving
5	2	toelage voor de milieu-inspectie
5	4	diensthooftoelage
5	8	toelage voor de personeelsleden van AWZ, tewerkgesteld bij het Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderadarcken te Vlissingen
5	13	huisvesting (vrije woonst)
5	14	bijzondere dienststopdrachttoelage
5	15	woondervingstoelage
5	16	toelage voor onregelmatige prestaties voor de wachters der waterwegen
10		bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel

artikel VPS	omschrijving
XIII 155bis	loodstoelagen
XIII 155quinquies	personeelsleden op 1/1/94 tewerkgesteld bij het Beheers- en Exploitatieteam te Vlissingen
XIII 155vicies ter	overgangsregeling vrije woonst of vervangende toelage

Er is evenmin cumulatie mogelijk tussen de permanentie-toelage en de "verstoringstoelage" tijdens de periode dat het personeelslid van permanentie is. Tijdens de periode dat een personeelslid van permanentie is, weet hij dat een oproeping tot de mogelijkheden behoort, en moet daarvoor dus geen verstoringstoelage toegekend worden. Wanneer een personeelslid niet van permanentie is (dus niet door de dienstleiding verplicht is aangeduid om beschikbaar te zijn), en toch opgeroepen wordt om bijvoorbeeld een zieke collega te vervangen (op vrijwillige basis), wordt de verstoringstoelage toegekend.⁽⁶⁹⁾

Onderafdeling 2. Toelage voor ploegenarbeid⁽⁶⁹⁾

Art. XIII 81quinquiesdecies. § 1. Aan het personeelslid dat een volledige maand in een ploegensysteem is ingeschakeld, wordt een toelage toegekend van 100 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per maand. Dit komt overeen met een uurtoelage van 0,75 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per uur.⁽⁶⁹⁾

Om op de toelage aanspraak te kunnen maken is vereist dat prestaties worden verricht in een arbeidsregeling van opeenvolgende ploegen, die elkaar met maximaal 1/4 overlappen. Deze voorwaarde geldt uiteraard niet bij "onderbroken dienst".⁽⁶⁹⁾

Een aantal voorbeelden zullen dit verduidelijken.

- 1) Een uurregeling waarbij de arbeidsprestaties van ploeg 1 een aanvang nemen om 6.00h en eindigen om 15.00h en de prestaties van ploeg 2 lopen van 8.00h tot 17.00h geven geen recht op de toelage voor ploegenwerk aangezien de uurregelingen van de 2 ploegen elkaar voor 6 uren (dus $\frac{3}{4}$) overlappen.
- 2) Een uurregeling waarbij de arbeidsprestaties van ploeg 1 een aanvang nemen om 6.00h en eindigen om 14.00h en de prestaties van ploeg 2 lopen van 12.00h tot 20.00h, geven wel recht op een toelage voor ploegenwerk, aangezien de uurregelingen van de 2-ploegen elkaar voor 2 uur (dus = maximum van 1/4) overlappen.⁽⁶⁹⁾

Onderbroken dienst:

Deze toelage wordt ook toegekend aan de personeelsleden tewerkgesteld in een "onderbroken dienst". Het gaat hier bijvoorbeeld om de personeelsleden tewerkgesteld op de kunstwerken waar met getijden wordt gewerkt (vb. werken van 6 u tot 10u en van 16u tot 20u).⁽⁶⁹⁾

§ 2. Bij onvolledige maanden ploegenarbeid (in dienst, uit dienst, vliegende brigades) bedraagt de toelage 1/134

van 100 euro⁽⁷⁰⁾ per uur (= 0,75 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% per uur) dat effectief ploegenarbeid wordt verricht. Dit wil zeggen bij onvolledige maanden de toelage niet wordt uitbetaald voor vakantieverlof, ziekte e.d.⁽⁶⁹⁾

De parameter van 1/134 is als volgt te verklaren : 134 is het gemiddeld aantal werkuren per maand. Dit wordt als volgt bekomen :

1976 werkuren per jaar		
35 verlofdagen per jaar	=	266 uren
14 feestdagen per jaar	=	<u>106,4 uren</u>
		372,4 uren

→ 1976 werkuren - 372,4 verlofuren = 1.603,6 werkuren per jaar

→ 1.603,6 werkuren per jaar : 12 = **133,6 werkuren per maand (afgerond 134)**

§ 3. De in deze afdeling bedoelde toelage is niet cumuleerbaar met de toelage bedoeld in Deel XIII, Titel 3, Hoofdstuk 10 - Bijzondere toelageregeling voor het loodsenpersoneel - van dit statuut.⁽⁶⁹⁾

§ 4. Indien het personeelslid recht heeft op het forfaitair bedrag van 100 euro⁽⁷⁰⁾ (100%), d.w.z. een volledige maand in een ploegensysteem is ingeschakeld, wordt het bedrag van de toelage in geval van deeltijdse prestaties pro rata berekend.⁽⁶⁹⁾

Onderafdeling 3. Algemene bepalingen⁽⁶⁹⁾

Artikel XIII 81sexiesdecies. Voor dezelfde periode kan slechts één van de bedoelde toelagen worden toegekend. Deze bepaling is vooral van belang voor de zogenaamde "vliegende brigades" die slechts toevallig en dus niet continu in een ploegensysteem zijn tewerkgesteld. Beide toelagen zijn evenmin cumuleerbaar met enige andere gunstigere regeling (vb. winterdienst).

Voor de duidelijkheid volgt hierna een schematisch overzicht van de cumulatiemogelijkheid tussen permanentietoelage, ploegenpremie en verstoringstoelage. ⁽⁶⁹⁾

cumul in dezelfde periode	ploeg	permanentie	verstoringstoelage
ploeg	-	neen	ja
permanentie	neen	-	neen
verstoringstoelage	ja	neen	-

voorbeeld:

een personeelslid was in oktober van permanentie van 23/10 tot 29/10, telkens van 18 u tot 8 u. Hij wordt opgeroepen voor een interventie op 25/10 om 6 u. Op 31/10 om 22 u wordt hij eveneens opgeroepen voor een interventie. ⁽⁶⁹⁾

Hij ontvangt, bovenop eventueel overloon en toelage voor

zaterdag-, zondag en nachtprestaties:

- 100 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) voor de 98 uren permanentie van 23/10 tot 29/10.
- 4/1850 als verstoringtoelage voor de interventie op 31/10. ⁽⁶⁹⁾

Artikel XIII 81septiesdecies. De in deze afdeling bedoelde toelagen worden maandelijks en na vervallen termijn uitbetaald, en volgen de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig artikel XIII 23.⁽⁶⁹⁾

Hoofdstuk 6. Geldelijk voordeel voor geslaagden voor een vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef voor overgang naar het andere niveau⁽⁵⁵⁾

| **Art. XIII 82 - XIII 84.** geen commentaar⁽⁷⁰⁾

Art XIII 85. Als weigering wordt ook aanzien het niet kandideren voor de betrekking, behalve wanneer de kandidaat daarvan afziet omdat hij niet beantwoordt aan het vereiste profiel of aan de functiebeschrijving.

Hoofdstuk 7. De haard- en standplaatstoelage

Art. XIII 86 - XIII 90. Naar analogie van wat reeds is vermeld bij hoofdstuk 7 "Gewaarborgde minimumbezoldiging" is de Vlaamse Gemeenschap verplicht aan haar ambtenaren ten minste de haard- of standplaatstoelage te betalen overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1967 houdende toekenning van een haardtoelage of een standplaatstoelage aan het personeel der ministeries of van elke bepaling die het mocht wijzigen (cf. art. 57 van het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die er van afhangen of "APKB"). Het gaat hier net als voor de gewaarborgde minimumbezoldiging over "een minimaal recht", gestipuleerd in het voormeld APKB.

Ingevolge een uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens wordt de haardtoelage ook toegekend aan ambtenaren die als koppel ongehuwd samenwonen.⁽⁵⁶⁾

Het voormeld (cf. gewaarborgde minimumbezoldiging) intersectoraal protocol nr. 59/1 voorziet uiterlijk op 1 november 1993 in een verhoging van de salarisschalen met 2% voor die niveaus die nog niet hebben genoten van een algemene baremaherziening.

Dit heeft voor gevolg dat voor de niveaus D en E (voorheen niveaus 3 en 4) op 1 januari 1993 een minimale salarisverhoging van 2% dient toegekend en voor niveau C (voorheen niveau 2) op 1 juli 1993.

Na achtereenvolgens de aanpassing van de salarisschalen van niveau E, D en C (voorheen niveau 4, 3 en 2) te hebben verwezenlijkt, krachtens de beschikkingen van het besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes, is het opportuun de grensbedragen voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage op te trekken.

Vanaf 1 januari 1993 neemt de Vlaamse Gemeenschap de grensbedragen voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage over die in comité A (het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) zullen worden overeengekomen (cf. art. XIII 87 en XV 5 van onderhavig besluit).

Art. XIII 88. Vanaf 1 december 1997 worden de grensbedragen verhoogd tot respectievelijk 15.940,43 euro en 18.147,82 euro⁽⁷⁰⁾. Hiermee worden deze bedragen in overeenstemming gebracht met de regeling voor de personeelsleden van de federale overheidsdiensten. Voor deze personeelsleden werden de grensbedragen verhoogd bij koninklijk besluit van 26 november 1997 (B.S. 11 december

| 1997).⁽⁵³⁾

Art. XIII 89. In geval van verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties of gecontingenteerd verlof wordt de toelage verminderd overeenkomstig art. XIII 22 (betaling in werkdagen) en XIII 25 § 1 (evenredige vermindering van het salaris in geval van verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties of diensten).

Hoofdstuk 8. Vakantiegeld en eindejaarstoelage

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. XIII 91. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt gedefinieerd als :

- 1° verloning :
 - a) het salaris, zoals gedefinieerd in artikel XIII 1, verhoogd met de eventuele haard- of standplaatstoelage;
 - b) of ieder loon of iedere in de plaats van de brutojaarbezoldiging gestelde vergoeding of toelage, zonder de aanpassing aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen;
- 2° jaarbezoldiging : het salaris, sub 1° a, verhoogd met de eventuele haard- of standplaatstoelage, en niet aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig artikel XIII 23;
- 3° brutojaarbezoldiging : de jaarbezoldiging, sub 2°, aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig artikel XIII 23.

Onder "verloning" wordt verstaan : het salaris (verhoogd met de eventuele haard- of standplaatstoelage - in dit geval ook bezoldiging genoemd), de gewaarborgde minimumbezoldiging, het wachtgeld voor disponibiliteit wegens ziekte (in het federale personeelsstatuut), het gewaarborgd loon (in geval van ziekte of van arbeidsongeval of ongeval naar of van het werk : voor contractuele personeelsleden), de als salaris geldende kabinetstoelage (voor personeelsleden, gedetacheerd op een kabinet, die niet tot de openbare sector behoren of die niet meer bezoldigd worden door hun dienst van herkomst).

M.a.w. het salaris, of ieder door de werkgever uitgekeerd loon of iedere in de plaats daarvan gestelde vergoeding of toelage.

Art. XIII 92. Dit is een gemeenschappelijk artikel waarbij bepaald wordt welke perioden in de **referentieperiode** (voor de eindejaarstoelage) en het **referentiejaar** (voor het vakantiegeld) worden gelijkgesteld met perioden die

recht geven op volledig vakantiegeld en volledige eindejaarstoelage.

a) De ambtenaar heeft recht op volledig vakantiegeld en/of volledige eindejaarstoelage wanneer hij tijdens het referentiejaar, zoals gedefinieerd in artikel XIII 94 of tijdens de referentieperiode, zoals gedefinieerd in artikel XIII 101, volledige prestaties heeft verricht en zijn bruto(jaar)bezoldiging volledig heeft genoten.

b) Worden met periodes waarin de ambtenaar volledige prestaties heeft verricht en zijn volledige bruto(jaar)bezoldiging heeft genoten, gelijkgesteld, de hiernavolgende periodes, waarin de ambtenaar tijdens het referentiejaar (voor het vakantiegeld), of de referentieperiode (voor de eindejaarstoelage) :

- 1° niet in dienst is kunnen treden of zijn ambtsverrichtingen heeft geschorst wegens verplichtingen die op hem rusten krachtens de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962, of krachtens de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980, met uitsluiting in beide gevallen van de wederoproeping om tuchtrekenen;
- 2° afwezig was wegens bevallingsrust, toegekend door artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, aldaar "moederschapsrust" genoemd;
- 3° afwezig was wegens ouderschapsverlof.

De wijze van berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage wordt gelijkgeschakeld ingeval de ambtenaar tijdens de referentieperiode deelgenomen heeft aan een georganiseerde werkonderbreking.⁽⁷⁰⁾

Artikel 18 van het A.P.K.B. van 22 december 2000 bepaalt dat de deelneming van een ambtenaar aan een georganiseerde werkonderbreking voor de ambtenaar slechts het verlies van zijn wedde tot gevolg kan hebben (d.i. het salaris, desgevallend vermeerderd met haard- of standplaatstoelage), voor de duur van de afwezigheid. Deze bepaling is een letterlijke overname van artikel 44 van het oude A.P.K.B. van 26 september 1994.⁽⁷⁰⁾

In het verslag aan de Koning is bepaald dat dit artikel uit het A.P.K.B. de bedoeling heeft te bepalen dat een stakingsactie geen effecten mag hebben op anciënniteiten en bevorderingskansen, dus geen effect op de administratieve toestand. Het sluit dus niet uit dat een staking effect heeft op de eindejaarstoelage (zie infra).⁽⁷⁰⁾

Artikel XI 7 van het VPS luidt als volgt: "In afwijking van artikel XI 6 is de ambtenaar die deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking in dienstactiviteit en

verliest hij zijn salaris enkel voor de duur van de afwezigheid." ⁽⁷⁰⁾

Tot vóór deze wijziging had deelname aan een georganiseerde werkonderbreking geen invloed op de berekening van het vakantiegeld, maar wel op de berekening van de eindejaarstoelage (als de stakingsdag tenminste tijdens de referteperiode viel (1 januari tot 30 september), en wel om volgende redenen. ⁽⁷⁰⁾

Op grond van artikel 29, 2° en 3° van voornoemd A.P.K.B. van 20 december 2000 heeft de ambtenaar ten minste recht op een vakantiegeld overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1979 () en een eindejaarstoelage waarvan het globaal bedrag nooit lager mag zijn dan dat vastgesteld wordt door het koninklijk besluit van 23 oktober 1979. ⁽⁷⁰⁾

vakantiegeld:

In artikel 7, § 2 van voornoemd koninklijk besluit van 30 januari 1979 is bepaald dat de toekenning van een gedeeltelijke wedde wegens het uitoefenen van verminderde prestaties een overeenkomstige vermindering van het vakantiegeld voor gevolg heeft. ⁽⁷⁰⁾

Deelname aan een stakingsactie heeft bijgevolg geen vermindering van het bedrag van het vakantiegeld tot gevolg. ⁽⁷⁰⁾

eindejaarstoelage:

In artikel 4, §2 van voornoemd koninklijk besluit van 23 oktober 1979 is bepaald dat wanneer de betrokkene niet het volledig voordeel van zijn bezoldiging heeft genoten, als titularis van een ambt met volledige of onvolledige prestaties, het bedrag van de toelage verminderd wordt naar rata van de beloning die hij werkelijk heeft ontvangen. ⁽⁷⁰⁾

Deelname aan een stakingsactie heeft dus wel een vermindering van het bedrag van de eindejaarstoelage tot gevolg. ⁽⁷⁰⁾

Door de gelijkschakeling wordt ook de eindejaarstoelage niet meer verminderd ingevolge deelname aan een georganiseerde werkonderbreking. ⁽⁷⁰⁾

Dit is niet in tegenstrijd met de bepalingen van het A.P.K.B., die slechts een minimumgarantie inbouwt. De Vlaamse overheid heeft de bevoegdheid ruimer (in het voordeel van het personeelslid) te gaan dan in het A.P.K.B. is bepaald. ⁽⁷⁰⁾

Art. XIII 93. In geval van :

- 1° verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties (of deeltijdse diensten)
- of
- 2° gecontingenteerd verlof

wordt het vakantiegeld of de eindejaarstoelage bepaald overeenkomstig artikel XIII 22 (betaling in werkdagen) en artikel XIII 25 (evenredige vermindering van het salaris in geval van deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties).

M.a.w. onverminderd artikel XIII 98 wordt, ingeval tijdens het referentiejaar of de referentieperiode :

- 1° verlof voor deeltijdse prestaties werd genomen of deeltijdse diensten werden verstrekt, het bedrag van het vakantiegeld en/of de eindejaarstoelage, aangepast overeenkomstig artikel XIII 25;
- 2° de maandbezoldiging niet volledig verschuldigd was, het bedrag aangepast overeenkomstig artikel XIII 22, § 4 (betaling in werkdagen).

Voor elke maand (in het referentiejaar of de referentieperiode) waar men de (maand)bezoldiging volledig heeft genoten, ontvangt men één twaalfde van het vakantiegeld en/of één negende van de eindejaarstoelage.

Met deze bepaling wordt de berekeningswijze van het vakantiegeld en eindejaarstoelage in geval van verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties, deeltijdse diensten en gecontingenteerd verlof tijdens de referentieperiodes (referentiejaar of referentieperiode naargelang de toelage) in één enkele bepaling samen genomen.

Het weze opgemerkt dat, in geval de brutobezoldiging niet volledig werd genoten, de **eindejaarstoelage** steeds werd uitbetaald naar rata van de verloning, die men werkelijk had ontvangen. Dit is met het Vlaams personeelsstatuut niet veranderd, teneinde na te komen met wat federaal in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (comité A) wordt gewenst : zoveel mogelijk uniform blijven met het federale besluit. Indien we er hoe dan ook van afwijken - wat we kunnen cf. hierna - is de afspraak dat dit voorgelegd wordt aan comité A, wat met onderhavig ontwerp ook is gebeurd.

Afdeling 2. Vakantiegeld

Art. XIII 94-XIII 100. De Vlaamse Gemeenschap is verplicht aan haar ambtenaren **tenminste** een vakantiegeld uit te betalen overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur, of van elke bepaling die dat besluit mocht wijzigen. (cf. artikel 58 van het voormeld koninklijk besluit van 22 november 1991 - het APKB)

Art. XIII 94. Voor de toepassing van de hiernavolgende bepalingen, vervat in deze afdeling, verstaat men onder : **"referentiejaar"** : het kalenderjaar dat aan het jaar voorafgaat tijdens hetwelk de vakantie moet worden toegestaan.

Art. XIII 95. Het vakantiegeld bestaat uit een forfaitair gedeelte en een veranderlijk gedeelte.

Art. XIII 96. § 1. Voor volledige prestaties die verricht werden gedurende het ganse referentiejaar, berekent men het vakantiegeld als volgt :

1° het forfaitaire gedeelte voor het jaar 2000 bedraagt 874,40 euro.⁽⁷⁰⁾
(ingevolge het sectoraal akkoord 1999-2000 - protocol comité A dd. 9/5/2000 - werd het forfaitair bedrag verhoogd met 25 euro⁽⁷⁰⁾).⁽⁶²⁾

Dit bedrag⁽⁵⁵⁾ wordt elk jaar aangepast door vermenigvuldiging met een coëfficiënt die men krijgt door de deling met :

- als deeltal : het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand januari van het vakantiejaar;
- als deler : het indexcijfer van de maand januari van het referentiejaar.

Dus de deling =
$$\frac{\text{het indexcijfer v/d consumptieprijzen v/d maand januari v/h vakantiejaar}}{\text{het indexcijfer v/d maand januari v/h referentiejaar}}$$

Het quotiënt, zijnde de voormelde coëfficiënt, berekent men tot op vier decimalen.

Het geïndexeerde forfaitaire bedrag wordt afgerond tot op de naasthogere eenheid.⁽⁵⁵⁾

- 2° het veranderlijk gedeelte bedraagt 1,1 pct. ⁽⁶²⁾ van de jaarbezoldiging, aangepast aan het verhogingspercentage van de maand maart van het vakantiejaar, zoals dit percentage is gekoppeld aan de evolutie van de index van de consumptieprijzen overeenkomstig artikel XIII 23.

In tegenstelling met het forfaitair gedeelte gaat het bij het veranderlijk gedeelte over de gewone indexkoppeling zoals voorzien in artikel XIII 23. M.a.w. het in maart geldende verhogingspercentage dat gekoppeld is aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt toegepast.

Dit percentage berekent men op basis van het brutobedrag dat verschuldigd zou zijn voor de beschouwde maand, wanneer de ambtenaar voor die maand geen of slechts een gedeeltelijk salaris heeft ontvangen.

§ 2. Voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld, wordt de periode gedurende het referentiejaar, waarin de ambtenaar zijn verloning gedeeltelijk heeft genoten, om andere redenen dan deze vermeld in artikel XIII 93, gelijkgesteld met een periode waarin hij zijn verloning volledig heeft genoten.

De normale loonmatigingsinhouding van 13,07% op het dubbel vakantiegeld blijft van toepassing. Deze inhouding wordt bij de overheid niet doorgestort aan de RSZ. Maar aangezien het zgn. dubbel vakantiegeld uitgesloten is van het loonbegrip (cf. art. 2 loonbeschermingswet) zijn er op het zgn. dubbel vakantiegeld geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd.⁽⁶²⁾

Art. XIII 97. Voor de berekening van het vakantiegeld neemt men eveneens in aanmerking de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar, zoals bedoeld in artikel XIII 94, tot de dag vóór de datum waarop de ambtenaar tot de stage werd toegelaten, op voorwaarde dat hij :

- 1° minder dan 25 jaar oud is op het einde van het referentiejaar;
- 2° uiterlijk in dienst is getreden op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op :
 - a) hetzij de datum waarop hij de inrichting heeft verlaten waarin hij zijn studie heeft gedaan onder de voorwaarden bepaald in artikel 62 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;
 - b) hetzij de datum waarop aan de leerovereenkomst een einde is gekomen.

De ambtenaar moet het bewijs leveren dat hij aan de gestelde voorwaarden voldoet. Dit bewijs kan door alle rechtsmiddelen worden geleverd, getuigen inbegrepen.

Art. XIII 98. De perioden gedurende dewelke de ambtenaar een onbezoldigd verlof voor opdracht van algemeen belang heeft gekregen, neemt men - in afwijking van artikel XIII 92 van deze afdeling - niet in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld.

Art. XIII 99. § 1. Het vakantiegeld wordt betaald in de loop van de maand mei van het jaar gedurende hetwelk de vakantie moet worden toegekend.

§ 2. In afwijking van de in de vorige paragraaf omschreven regel, wordt het vakantiegeld uitbetaald tijdens de maand volgend op de datum waarop de ambtenaar de leeftijdsgrens bereikt, of volgend op de datum van zijn overlijden, van zijn ontslagneming, van zijn afdanking of van zijn afzetting.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt het vakantiegeld berekend, waarbij er rekening gehouden wordt met het forfaitaire bedrag, het percentage en de eventuele inhouding welke op de beschouwde datum gelden; het percentage wordt toegepast op de bezoldiging welke de ambtenaar op die datum geniet.

Wanneer hij op die datum geen bezoldiging of een verminderde bezoldiging geniet, wordt het percentage berekend op de bezoldiging die hem dan verschuldigd geweest zou zijn.

In geval de ambtenaar zijn verloning gedeeltelijk heeft genoten, om andere redenen dan deze vermeld in artikel XIII 93, ontvangt hij voor die periode(n) volledig vakantiegeld.

Art. XIII 100. Op het dubbel vakantiegeld dat toegekend wordt volgens het gemeen recht, houdt men 13,07 % in. Het vakantiegeld, dat toegekend wordt aan het personeel van

"'s lands algemeen bestuur", wordt eveneens met 13,07 % verminderd.
Het geldt hier dus het behoud van een bestaande regeling.

Zoals voor de gewaarborgde minimumbezoldiging en de grensbedragen voor het toekennen van de haard- of standplaatstoelage wordt hier hetzelfde bedrag overgenomen van wat federaal (= Comité A : gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) is overeengekomen.

Afdeling 3. Eindejaarstoelage

Art. XIII 101 - XIII 106. Zoals de gewaarborgde minimumbezoldiging, de grensbedragen voor het toekennen van de haard- of standplaatstoelage en het vakantiegeld is de eindejaarstoelage ook een "minimaal recht".

Zo ook is hier de Vlaamse Gemeenschap verplicht aan haar ambtenaren **tenminste het bedrag** aan eindejaarstoelage uit te betalen dat voorzien is in het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 "houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt of van elke bepaling die het mocht wijzigen" (cf. art. 59 van het voormeld koninklijk besluit van 22 november 1991 - het APKB).

Expliciet bepalen dat voor een ambtenaar geen RSZ-inhoudingen moeten gebeuren op de eindejaarstoelage is overbodig aan gezien dit volgt uit de sociale zekerheidswetgeving. Ten overvloede weze er aan herinnerd dat deze wetgeving exclusief tot de bevoegdheid behoort van de federale overheid.

Art. XIII 101. Voor de toepassing van de hiernavolgende bepalingen vervat in deze afdeling 3, wordt verstaan onder :
referentieperiode : de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking genomen jaar.

Art. XIII 102. Aan de bepalingen van deze afdeling 3 is onderworpen de ambtenaar, ongeacht zijn activiteit of zijn graad, die tijdens de gehele referentieperiode of een gedeelte ervan heeft behoord tot het ministerie.

Art. XIII 103. geen commentaar.

Art. XIII 104. § 1. De eindejaarstoelage bestaat uit een forfaitair gedeelte en een veranderlijk gedeelte.

§ 2. Deze eindejaarstoelage berekent men als volgt :

1° Naar analogie van de aanpassing van het forfaitair gedeelte van het vakantiegeld, wordt het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage, dat voor het jaar 1999 272,44 euro⁽⁷⁰⁾ bedroeg⁽⁶²⁾ vanaf het jaar 2000⁽⁶⁸⁾ aangepast door vermenigvuldiging met het quotiënt van een deling :

- met als deeltal het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand oktober van het uitbetalingsjaar
- en als deler het indexcijfer van de maand oktober van 1999.⁽⁶⁸⁾

M.a.w. dit quotiënt is synoniem voor "coëfficiënt", term die ook in de tekst wordt gebruikt.

Dus de coëfficiënt = $\frac{\text{het indexcijfer oktober uitbetalingsjaar}}{\text{het indexcijfer oktober 1999}}$ ⁽⁶⁸⁾

Het quotiënt, zijnde de voormelde coëfficiënt, wordt berekend tot op vier decimalen.

Het geïndexeerde forfaitaire bedrag wordt afgerond tot op de naasthogere eenheid.⁽⁵⁵⁾

2° Het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 pct. van de brutojaarbezoldiging of de jaarbezoldiging aangepast aan het verhogingspercentage van de maand oktober van het uitbetalingsjaar, zoals dit percentage is gekoppeld aan de evolutie van de index van de consumptieprijzen overeenkomstig artikel XIII 23.

§ 3. Wanneer de ambtenaar zijn bezoldiging niet heeft ontvangen voor de maand oktober van het uitbetalingsjaar, komt voor de berekening van het veranderlijk deel van de toelage, die brutojaarbezoldiging in aanmerking, die als basis voor de berekening van zijn brutojaarbezoldiging voor deze maand zou hebben gediend, indien die brutojaarbezoldiging verschuldigd was geweest.

M.a.w. de jaarbezoldiging wordt aangepast aan het in oktober geldende verhogingspercentage, dat gekoppeld is aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Op de eindejaarstoelage zijn de normale sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd. Voor de statutaire personeelsleden geldt evenwel de regel dat op de op 1 juli 1990 bestaande toelagen (excl. nominale verhogingen boven index), geen bijdragen verschuldigd zijn (KB 18.11.90). Dit betekent dat voor de statutairen de verhoging met 25 euro⁽⁷⁰⁾ onderworpen is aan de normale sociale zekerheidsbijdragen.⁽⁶²⁾

Art. XIII 105. De eindejaarstoelage wordt in een keer uitbetaald tijdens de maand december van het in aanmerking genomen jaar.

Art. XIII 106. Voor de vereffening en de betaling van de eindejaarstoelage moet het ministerie, de dienst of de instelling instaan, die belast was of belast geweest zou zijn met het vereffenen en het betalen van de verloning aan de gerechtigde :

- hetzij voor de laatste maand van de referentieperiode,
- hetzij voor het eerste deel van die maand, indien deze twee of meer voor de begrotingsaanrekening van die verloning verschillende periodes omvat.

Hoofdstuk 9. Toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk ⁽⁸⁾

Art. XIII 106bis - XIII 106septies.

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn het resultaat van de harmonisering van de verschillende toelagen voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk die plaats vond in uitvoering van het punt 3.10 van het protocol van 28 september 1990 van de onderhandelingen die op 14 september 1990 gevoerd werden betreffende een akkoord van sectoriele sociale programmatie voor de jaren 1990, 1991 en 1992 voor de sectoren "Diensten en Instellingen" en "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap en van het Vlaamse Gewest tussen de Vlaamse regering eensdeels en de representatieve vakorganisaties FCSOD en ACOD anderdeels.

Het KB van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen laat toe dat uitvoering wordt gegeven aan sectorale akkoorden die dateren van vóór 15 november 1993.

De nieuwe reglementering betreffende toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft als belangrijkste verschilpunten met de vorige dat :

- de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk niet langer meer wordt uitbetaald in functie van de aard van het werk dat wordt verricht, maar in functie van het aantal uren dat eraan werd besteed;
- ook het nieuw aangeworven personeel (en dus niet langer alleen het naar het ministerie overgeheveld personeel) formeel aanspraak kan maken op een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk.

Het bedrag van de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk werd als volgt bepaald : ⁽⁷⁰⁾

aantal uren gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk gedurende een maand	bedrag toelage/uur
hoogstens 6u	1,10 euro (100%)
meer dan 6u maar hoogstens 25u	1,20 euro (100%)
meer dan 25u	1,25 euro (100%)

De nieuwe reglementering stelt bovendien de lijst vast van werken waarvoor een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk wordt uitbetaald. Deze lijst gaat als

bijlage 17 aan het personeelsstatuut. De omschrijvingen van deze werken worden bij omzendbrief verduidelijkt.

Voor de berekening van de totale duur tijdens dewelke een ambtenaar gedurende de maand gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, wordt de duur van de verschillende periodes waarin hij gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, samengeteld.

Wanneer deze totale duur een gedeelte van een uur beslaat, of naast volledige uren ook een gedeelte van een uur omvat, wordt dit gedeelte afgerond naar een vol uur wanneer het minimum 30 minuten bedraagt. Indien het minder dan 30 minuten bedraagt, valt het weg.

Wanneer 2 of meer werken die als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk worden beschouwd, gelijktijdig worden verricht, wordt de duur ervan slechts éénmaal in aanmerking genomen.

Een ambtenaar van niveau A heeft geen recht op een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk.

Deze toelage kan ook niet worden gecumuleerd met ⁽⁵⁷⁾ de toelage vermeld in artikel XIII 59 (toezichthoudende ambtenaren Vlaamse reglement betreffende de milieuvergunning).

Indien de totaliteit van de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk die vóór 1 januari 1995 op basis van één of meer reglementeringen aan een ambtenaar uitbetaald zou zijn voor het geheel van het door hem geleverd gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk, hoger is dan de toelage waarop hij volgens het hoofdstuk 9 aanspraak kan maken, ontvangt hij het hoogste bedrag (cf. overgangsbepaling vermeld in het artikel XIII155sexies). Als vergelijkingsbasis gelden hierbij de respectieve maandtotalen berekend op basis van de oude en de nieuwe reglementeringen.

Art. XIII 106quinquies. Het specifieke werk van het aan of van boord brengen van de loodsen met de werkjol, vanuit de loodskotter aan de Westpost, werd in het verleden uitsluitend door RMT-personeelsleden verricht. Een werkjol wordt bemand door twee scheepsbeambten (matrozen) terwijl een derde de hijskraan bedient om de werkjol in en uit het water te hijsen. Het werk in de werkjol is ongetwijfeld het meest risicovolle werk dat door een personeelslid van het ministerie moet verricht worden.

Er wordt dus voorgesteld om voor diegenen die prestaties leveren in de werkjol van de loodskotter, gedurende de ganse wachtperiode - forfaitair - het dubbele toe te kennen van de hoogste toelage (dus 2x1,25 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% per uur). Aan de bedienaar van de kraan wordt, eveneens

voor de ganse wachtperiode - forfaitair - de helft toegekend van de hoogste toelage, aangezien deze aan boord van de kotter blijft, en ook nog andere functies op de brug vervult van bvb. wielman (dus 0,65 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% per uur). Mat "wachtperiode" wordt de 4u dat een personeelslid van wacht is bedoeld (hiervoor wordt verwezen naar de dienstregeling : 4u wacht, 4u rust en 4u stand-by).

Voor de prestaties in de werkjol van de tender en bij de sleep- en bebakeningdienst, die veel minder frequent zijn maar evenzeer zeer risicovol, wordt om billijkheidsredenen een analoge maar niet-forfaitaire regeling voorgesteld. Dit wil zeggen het dubbele van de normale regeling, maar per uur. Deze laatste bepaling betreft niet alleen taken die voorheen door uitgeleend RMT-personeel verricht werden. De bebakeningdienst te Antwerpen zal dus voor de werkjolprestaties dezelfde toelage ontvangen als de bebakeningdienst van de kusthavens, die voorheen met uitgeleend RMT-personeel bemand werd. Wat de individuele toekenning betreft moet gesteld worden dat deze zal dienen te gebeuren op basis van individuele prestatiestaten, volgens het aantal uren gevaarlijk werk per maand van de betrokken ambtenaar.⁽²⁵⁾

Voor "opnames uit de lucht" (punt 66 van bijlage 17) wordt de toelage voor gevaarlijk, ongezond en hinderlijk werk, bepaald op 14 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per uur.⁽⁵⁷⁾

Deze toelage vervangt de vroeger bestaande "vliegtoelage", die werd toegekend op basis van een koninklijk besluit van 13 november 1980 (Wegenfonds) en een ministerieel besluit van 31 december 1976 (ministerie van Openbare Werken). In beide besluiten werd een niet geïndexeerd bedrag van 4,09 euro⁽⁷⁰⁾ per gevlogen kwartier toegekend.⁽⁵⁷⁾

Onder "opnames uit de lucht" wordt verstaan, het nemen vanuit de lucht van foto's en opnames van overstromingen, ongevallen e.d..⁽⁵⁷⁾

Voor "duikerswerk" (punt 67 van bijlage 17) wordt een toelage voor gevaarlijk, ongezond en hinderlijk werk toegekend van 9,10 euro⁽⁷⁰⁾ per uur. Dit uurbedrag werd bepaald op basis van het gemiddelde van de cijfergegevens van de jaren 1993 tot en met 1996, die werden toegekend op basis van het ministerieel besluit van 5 maart 1976. In plaats van verschillende bedragen voor het eerste half uur en elk kwartier daarboven, wordt thans één bedrag per uur bepaald.⁽⁵⁷⁾

Er wordt, in vergelijking met vroeger, geen hoger bedrag meer toegekend bij duikerswerk buiten de bedieningsuren van de kunstwerken of bij nacht, op zaterdag, zondag of feestdag. Het nieuwe bedrag is wel cumuleerbaar met de statutair bepaalde regeling van nacht-, zaterdag- en zondagprestaties.⁽⁵⁷⁾

Voor "sneeuwruimingswerk" (punt 53 van bijlage 17) op de regionale luchthavens en voor "blus- en reddingswerken" op de regionale luchthavens wordt de toelage voor gevaarlijk, ongezond en hinderlijk werk bepaald op 2,50 euro⁽⁷⁰⁾ per uur (100%), of het dubbele van de statutair voorziene toelage voor andere gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken.⁽⁵⁷⁾

Dit hoger bedrag vindt zijn grondslag in:

- het behouden van de verworven rechten;
- het zeer gevaarlijk karakter van beide activiteiten.⁽⁵⁷⁾

Om de start- en landingsbanen zeer snel sneeuwvrij te maken, gebeurt het sneeuwruimen met bepaalde chemicaliën. Blus- en reddingswerken zijn eveneens zeer gevaarlijk ingevolge de vaak zeer snel ontvlambare, giftige en ontplofbare stoffen.⁽⁵⁷⁾

Hoofdstuk 10. Bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel ⁽⁷⁾

Art. XIII 106octies voegt de loodstoelage in voor de loodsen met de algemene functie; de bedragen zijn vastgesteld per korps en verhogen met de graadanciënniteit; zij zijn vastgesteld aan 100% (zie ook art. XIII 106quaterdecies).

Door het besluit van de Vlaamse regering van 12 mei 1998 worden de loodstoelagen voor de kustloodsen verhoogd met ingang van 1 juni 1995.

De loodstoelagen, zoals opgenomen in de statutaire regeling vanaf 1 juni 1995, werden berekend op basis van de prestaties 1993. Deze loodstoelagen werden bepaald aan de hand van een berekeningsmodel, waarbij, uitgaande van de effectieve prestaties 1993, de veranderlijke bezoldiging voor dat jaar berekend werd op basis van de toen geldende parameters. Deze veranderlijke bezoldiging werd dan omgeslagen naar het aantal loodsprestaties, wat uiteindelijk leidde tot een loodstoelage per beloodst schip. Voor deze omslag werd dus, voor geen enkel korps, gewerkt met de werkelijk toegekende veranderlijke bezoldiging 1993.

De rivier-, kanaal- en Scheldemondenloodsen werkten ook reeds in de oude regeling (1955) volledig "solidair" m.a.w. via een systeem van een groepsfonds. Per groep werd maandelijks een bedrag per beurtdag berekend, uitgaande van de prestaties van alle loodsen van die groep. Per groep kreeg elke loods, ongeacht zijn prestaties en verrichte uren, op het einde van die maand hetzelfde dagbedrag per beurtdag⁽⁴⁾.

⁴ met uitzondering van de zgn. superpremie voor de hoogst gekwalificeerde loodsen

De kustloodsen daarentegen werkten in de oude regeling volledig individueel.

Voor de 'solidaire' korpsen had dit tot gevolg dat het verrichten van minder prestaties en/of uren dan de norm, hetgeen in principe niet moest gecorrigeerd worden, toch uitgevlakt werd op het niveau van de groep. Bijvoorbeeld : A met 80 overuren, B met 20 uren tekort en C met 60 uren te kort leidde tot 0 overuren op het niveau van de groep, dus werd hier geen overloon betaald.

Aangezien de kustloodsen volledig individueel werkten, was er daar geen uitvlakking. A kreeg zijn 80 overuren betaald, en van de veranderlijke bezoldiging van B en C werd niets afgetrokken. Dit was volledig in overeenstemming met de reglementering.

De berekeningsfout is te verklaren doordat het berekeningsmodel dat als basis diende voor de bepaling van de nieuwe loodstoelagen, voor de vier korpsen uitging van 'solidariteit'. Voor alle korpsen werden negatieve correcties slechts "geneutraliseerd" (dus niet afgetrokken) indien zij nog bestonden op het niveau van de groep.

Het grondig en omvangrijk onderzoek ingesteld ingevolge het aanhoudend meningsverschil nopens het budget, leidde tot de vaststelling dat in de werkelijk toegekende veranderlijke bezoldiging van de kustloodsen voor het betrokken jaar 1993, er negatieve correcties "geneutraliseerd" werden ten belope van ongeveer 86.762,73 euro⁽⁷⁰⁾. Anders gezegd, 8,3% van de bezoldiging werd verdiend op basis van niet gepresteerde uren. De omvang van deze neutralisatie was eerder onbekend, zodat ook niet ingeschat werd dat door het gehanteerde berekeningsmodel de kustloodsen een aanzienlijk deel van hun reglementair toegekende veranderlijke bezoldiging afgenomen werd.

Ofschoon het hier de tegenwaarde betreft van niet verrichte uren, moet gesteld worden dat deze verloning rechtsgeldig werd toegekend en dat het niet de bedoeling was om in de nieuwe statutaire regeling minder te betalen dan ervoor. Het was wel de bedoeling de bezoldigingsregeling van het loodsenkorps te vereenvoudigen en de zeer snel stijgende kost ervan te stoppen.

Het bij de bepaling van de huidige loodstoelagen voor de kustloodsen aangewende budget van 964.305,81 euro⁽⁷⁰⁾, wordt aldus vervangen door 1.056.026,40 euro⁽⁷⁰⁾, zijnde het totale bedrag aan veranderlijke bezoldiging 1993. Verminderd met de supplementen van verlofgeld en eindejaarstoelage⁽⁵⁾ en omgezet naar index 1,1262 geeft dit 1.052.553,80 euro⁽⁷⁰⁾⁽⁶⁾.

⁵ 1.056.893,10-14.666,67=1.042.226,50; à 1,1262 = 1.052.553,80

⁶ alle bedragen voor de bepaling van de loodstoelagen zijn bepaald aan 1,1262

Dit bedrag moet nog verhoogd worden met de, tijdens de destijds gevoerde onderhandelingen, toegekende bedragen :

werkelijke toelagencomponent 1993, à 1,1262	1.052.554 €
te verhogen met:	14.874 €
"de tienden", enkel voor de kustloodsen	
aandeel kustloodsen "ABH" van 371.840,28 €	29.152 €
aandeel kustloodsen "ondergrens" van	43.257 €
550.323,62 €	
totaal	1.139.837 €
te verminderen met recuperatie van de	334.734 €
geïntegreerde 2/3	
totaal om te slaan naar de loodsprestaties ⁽⁷⁾	805.103 €

(⁷⁰)

De verhoging van het initiële budget van de kustloodsen met 83.292 euro⁽⁷⁰⁾ leidt tot een verhoging van de loodstoelagen tot volgende bedragen à 100%:

	huidige bedragen	verhoogde bedragen
LT4	174,50 (⁷⁰)	193,00 (⁷⁰)
LT3	143,00 (⁷⁰)	159,00 (⁷⁰)
LT2	105,50 (⁷⁰)	117,50 (⁷⁰)
LT1	76,50 (⁷⁰)	85,50 (⁷⁰)

Met de representatieve vakbonden werd overeengekomen dat deze verhoging van de loodstoelagen enerzijds, en de afschaffing van de loods van wacht en de vervanging door 7 loodsdienstregelaars vanaf 1 mei 1998 anderzijds, gepaard gaat met een verlaging van de ondergrens van het kustloodsenkorps van 30 naar 28. Deze zal bereikt worden door het niet vervangen van afvloeiende kustloodsen.

Door deze aanpassingen (verhoging van de toelagen en verlaging van de ondergrens) zullen de verdiensten van de kustloodsen enerzijds en de stijging van hun budget anderzijds, vergelijkbaar zijn met die van de andere korpsen. Momenteel is de gemiddelde bezoldiging 1996 van de kustloods 105,81% in vergelijking met 1993; aan de verhoogde toelagen zal dit ongeveer 110,16% zijn, terwijl het gemiddelde over de 4 korpsen 115,79% is. Het budget 1996 bedraagt momenteel voor de kustloodsen 102,4% in vergelijking met 1993, terwijl het gemiddelde voor alle korpsen 101,19 is. Met de verhoogde toelagen en de verlaging van de ondergrens wordt het budget geraamd op 101,57% in vergelijking met 1993.⁽³²⁾

Art. XIII 106novies bepaalt dat de bedragen van de loodstoelage maandelijks worden uitbetaald; 50% wordt rechtstreeks aan de individuele loods (alg. functie) betaald; de andere 50% wordt in een groepsfonds gestort en onder de loodsen van die groep verdeeld volgens het aantal beurtdagen en gelijkgestelde dagen van de betrokken maand. Voor de kustloodsen is de verdeling 85% - 15%. Speciaal dient vermeld te worden dat de mogelijkheid om een loods in rust op te roepen en ook te vergoeden via de

⁷ in de huidige berekening is dit 29.118.409

gelijkstelling met een beschikbaarheidsdag, slechts in werking treedt op 1 juni 1997. Na evaluatie van de verhoogde beschikbaarheid kan dit 'derde gedachtestreepje' desgevallend geschrapt worden.

Art. XIII 106decies bepaalt voor arbeidsongeval en gelijkaardige situaties, een toelage van 14,50 euro⁽⁷⁰⁾ per kalenderdag aan 100%, analoog aan de toekenning in de huidige regeling van de '3/3' van het grondslagbedrag van de veranderlijke bezoldiging.

Art. XIII 106undecies voert een garantieregeling in, aangezien de toelageregeling verloopt volgens graadancienniteit en ontkoppeld is van de technische loopbaan. Hierdoor zal de loods met de algemene functie die weigert of onbekwaam is om schepen volgens zijn bevoegdheid te beloodsen, de toelagen ontvangen volgens de lengte van de schepen die hij wel beloodst. Voor oudere loodsers wordt bepaald dat zij, in geval van medische redenen, maximaal naar loodstoelage 2 kunnen terugvallen.

Art. XIII 106duodecies voert een zeer vereenvoudigde regeling inzake de coëfficiënten voor de beloodsingtrajecten en voor de extraprestaties in, dit in vervanging van de zeer gedetailleerde regeling voor deeltrajecten en extraprestaties van de oude regeling.

Terwijl bijvoorbeeld voor de rivierloodsen het normale traject Vlissingen Rede - Antwerpen is, komt het ook voor dat een schip slechts tussen Vlissingen Rede en Terneuzen moet beloodst worden. Voor dit deeltraject werd een fractie van de normale veranderlijke bezoldiging toegekend. Daarnaast werd in de oude regeling voor elk 'manoeuvre' (bvb. ankeren, aanmeren of losgooien), 0,10 van een prestatie toegekend (de zgn. 'tienden')..

Het principe van deeltrajecten wordt in de nieuwe regeling uiteraard behouden, maar het aantal wordt sterk verminderd. Zo wordt voor het voornoemd deeltraject 0,25 van de loodstoelage toegekend, terwijl voor het traject Terneuzen - Antwerpen 0,75 (ook via Everingen) van de loodstoelage toegekend wordt, en voor het normale traject Vlissingen Rede - Antwerpen de ganse loodstoelage. De manoeuvres worden niet meer apart vergoed; de bezoldiging ervan is immers opgenomen in de budgettaire massa 1993 die omgeslagen is naar het aantal beloodste schepen in 1993. Deze vereenvoudiging betekent dus geen wijziging in de totale bezoldiging van het loodsenkorps.

De loodstoelageregeling wordt door het Besluit van de Vlaamse regering van 4/5/99 uitgebreid met een nieuw traject, nl. A1-boei - Kwintebank; hiertoe verdwijnt (cfr. 1°) de te algemene omschrijving 'Volle zee' en wordt deze vervangen door 'A1-boei'; daarnaast komt er

een nieuwe coëfficiënt voor het nieuwe traject 'A1-boei - Kwintebank' (cfr. 2° en 3°). Deze regeling treedt in werking op 1 januari 1998.

Aangezien de loodskotter zich in de Scheldemonding verplaatst naargelang het tij is het noodzakelijk beide gebieden, die tot een verschillende verloning aanleiding geven, te scheiden; de gebieden "A1-boei" en "Kwintebank" worden gescheiden door de meridiaan van de Zuid-west Akkaertboei.

De verlegging van de loodskotter is een feit sinds 3 juni 1997, en gebeurde op last van de I.M.O.

Voorts wordt een nieuwe extra toelage voor het korps der kustloodsen ingesteld, nl. voor verhalen, compenseren en kalibreren op de rede van Zeebrugge (cfr. 3°). Deze wijziging gaat ook in vanaf 1 januari 1998.⁽⁴⁵⁾

In § 3 wordt bepaald dat bij samengestelde trajecten de som van de coëfficiënten moet gemaakt worden, maar dat voor verhalen en voor beloodsingen op de Bovenschelde die voorafgegaan of gevolgd worden door een normaal traject met hetzelfde schip en zonder ontscheping van de loods, de helft van de bijkomende coëfficiënt wordt toegekend.

Hier kan voor alle duidelijkheid aan toegevoegd worden dat een verhaling betekent het verleggen van een schip van ligplaats tot ligplaats in de haven of, met andere woorden, op de rede; van zodra het schip het havengebied of de rede verlaat, wordt de prestatie als traject aangezien en kan dus geen vergoeding voor verhaling verleend worden. Het havengebied 'Antwerpen' strekt zich uit van de Belgische grens tot aan de petroleuminstellingen zuid, wat overeenkomt met de grens van de Bovenschelde.

Enkele voorbeelden:

- 'Zandvlietsluis - Windham' wordt derhalve beschouwd als een beloodsing op de Bovenschelde en vergoed à 0,6 LT. Een prestatie 'rede Antwerpen - Hemiksem' wordt eveneens vergoed à 0,6 LT;
- Gent (Noorddok-kaai 0990) - laden / lossen aan kaai 1020 - Vlissingen wordt vergoed à 1,2 LT;
- Zandvlietsluis - petroleumpier (verhaling) - Bovenschelde wordt vergoed à 0,8 LT;
- Terneuzen - laden / lossen containerterminal - Zandvlietsluis wordt vergoed à 0,95 LT;
- Bovenschelde - bunkeren Oosterweel of rede Meestoof - Vlissingen wordt vergoed à 1,3 LT: dit gebeurt uitzonderlijk indien een schip, komend van de Bovenschelde, in het Antwerpse wenst te bunkeren; voor het bunkeren wordt immers niet aangemeerd.

Bij de kustloodsen komt het nagenoeg niet voor dat de verhaling en het zeetraject door dezelfde loods verricht wordt. Dit moet evenzeer gesteld worden voor de Scheldemondenloodsen: het komt bijna niet voor dat een verhaling op de rede te Vlissingen, zonder ontscheping van de

loods, gevolgd wordt door een zeetraject.

Op te merken dat de nieuwe toelageregeling een forfaitregeling is, en dat nergens nog met aantal uren gerekend wordt (behalve voor LOA en nautisch advies bij mist te Antwerpen). Het aantal uren van de oude regeling is met haar overeenkomstige bezoldiging immers omgeslagen naar het aantal schepen. Het totaal aantal uren wordt derhalve ook in de nieuwe regeling nog steeds toegekend. Een ankerwacht op last van de Rijkshavenmeester levert derhalve 0,5 loodstoelage op, ongeacht het aantal uren. De beurtregeling voorziet terzake wel dat de loods na 12u kan afgelost worden.

Ter verduidelijking kan hieraan worden toegevoegd dat met 'peilreizen' bijkomende vormingsreizen bedoeld worden, en met 'proefreizen' de testreizen met een nieuw of verbouwd schip.

Er wordt, met het oog op de optimalisering van de beschikbaarheid van het korps, met onderhavige regeling ook getracht het 'meevaren' en de 'haalschepen' te beperken. Er kan later getracht worden de 'detention money' ten laste van de reders te verhogen. Dit vergt evenwel, vóór de desbetreffende vergoedingen (c.q. coëfficiënten) door de Vlaamse regering kunnen aangepast worden en wat de vaart op Antwerpen en Gent betreft, uitwisseling van diplomatieke nota's en bespreking met de Nederlandse autoriteiten.

§ 4. Artikel 8 van het BVR van 14 mei 1996 voegt vanaf 1 januari 1996 een nieuwe extraprestatie in. Voor het geval een loods met de algemene functie een wacht moet vervullen als stuurman op de kotter, wordt een verloning voorzien ten belope van 0,8 van een loodstoelage. Voorliggende regeling houdt in dat afgestapt wordt van de mogelijkheid om 2 van de 6 stuurmansfuncties, vrijwillig te laten invullen door loodsen met de algemene functie. Deze regeling kwam er op vraag van de loodsenverenigingen. De evaluatie van 7 maand heeft uitgewezen dat deze formule veel problemen gaf.

Er wordt nu geopteerd voor een vast kader van 7 stuurmannen dat ingezet wordt op de kotter. Bij overtal worden zij ingezet op de tender.

Deze regeling houdt bvb. in dat bij ziekte van een stuurman of kapitein op de kotter, deze bij voorrang zal vervangen worden door een stuurman - tender. Slechts indien geen stuurman - tender beschikbaar is, kan een loods met de algemene functie aangeduid worden om 'in te springen'. De toelage van 0,8 per wacht zal dus maar uitzonderlijk toegepast worden, zoals uit § 5 volgt.⁽¹¹⁾

Artikel 1 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1996 wijzigt de extraprestatie voor ankerwacht op de rede van Vlissingen, Terneuzen of Everigen; er wordt momenteel in de beurtregeling bepaald dat de loods

na 12u afgelost wordt; aangezien dit in de praktijk niet steeds gebeurt, is nu in het VPS bepaald dat de coëfficiënt "0,5" van een loodstoelage geldt per 12u, zodanig dat de loods die niet afgelost kon worden, niet financieel benadeeld wordt.⁽¹⁵⁾

§ 4. Door de beslissing van de Vlaamse regering van 4/5/99 wordt in dit artikel de extraprestatie van VTMS-loods toegevoegd (cfr. 4°). Deze regeling treedt in werking op 1 januari 1996. Hiertoe dienen de loodstoelagen en de zgn. groepsfondsen te worden herberekend. In de overeenkomst met de loodsenvakbonden van 22 januari 1998 is bepaald dat voor de VTMS-functie de loodsen in aanmerking komen van de loodstoelagengroepen 3 en 2, en van loodstoelagengroep 1 vanaf 4 jaar graadanciënniteit. De loodsen van loodstoelagengroep 4 die eerder de functie van VTMS-loods waarnamen, kunnen daarvoor nog vergoed worden, maar zullen in de toekomst daarvoor niet meer ingezet worden.

Momenteel zijn voor de VTMS-functie op het kader 14 functies van chefloods voorzien. De nieuwe regeling bestaat er in dat deze functie te Zandvliet en te Zeebrugge zullen ingevuld worden door 2x6=12 VTMS-loodsen. In een eerste periode moeten nog maar 5 VTMS-loodsen ingezet worden om de twee continufuncties volledig te bemannen. In een overgangsperiode zullen deze 2 stoelen door meer dan 12 personeelsleden bemand worden, aangezien de chefloodsen nog andere taken dienen uit te voeren (bv. werkgroepen verzelfstandiging en modernisering, PLOEG-activiteiten, ..). De herleiding tot 12 kan ten vroegste geschieden van zodra het aantal VTMS-loodsen gelijk is aan het aantal chefloodsen.⁽⁴⁵⁾

In § 5 wordt bepaald dat de extraprestatie van 0,4 van een loodstoelage voor de VTMS-loods steeds verrekend wordt aan het tarief van de rivierloodsen.⁽⁴⁵⁾

§ 5 bepaalt dat de toelage van 'inspring stuurman kotter' maar kan verleend worden in geval van :

- een vacature van een betrekking van stuurman, of tijdens de stageperiode van een stuurman
- in geval van vervanging wegens ziekte van een stuurman of de kapitein van de loodsboot.

Om een zekere continuïteit te verzekeren is bepaald dat in beide gevallen dezelfde loods met de algemene functie de stuurmansdienst tot het einde van de vaarbeurt moet waarnemen. De dienst- en beurtregeling bepaalt de modaliteiten van aanduiding en van arbeidstijdregeling van de vervanger.

Deze nieuwe invulling van het stuurmanskader, nl. door 7 vaste stuurmannen i.p.v. door 4 vaste en 2 'losse stuurmannen', is hoe dan ook kostenbesparend aangezien de personeelskost van een stuurman veel lager is dan die van een loods met de algemene functie. De verhoging naar 7 stuurmannen is te verantwoorden aangezien een eventueel overtal kan ingezet worden op de tender en dan aldaar

geen loods als stuurman moet ingezet worden wat een besparing aan loodstoelagen impliceert. De regeling van 0,8 loodstoelage per wacht van 4 uur voor de loods met de algemene functie die als stuurman inspringt op de kotter, komt overeen met zijn gemiddelde verdiensten als operationele loods (gemiddeld blijkt een loods per beurt 12 loodstoelagen te verdienen; een vaarbeurt als stuurman geeft 15 wachten à 0,8 van een loodstoelage).⁽¹¹⁾

Art. XIII 106terdecies voert de toelagen in voor het ander nautisch personeel op rang A1 in. Er wordt een 'algemene' toelage van 4.215 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% per jaar ingevoerd die overeenstemt met het saldo van de '3/3' van het grondslagbedrag van de veranderlijke bezoldiging, en daarenboven 'bijzondere' toelagen die toegekend worden voor de speciale omstandigheden waarin moet gewerkt worden:

- toelage voor extraprestaties voor de loods met de functie van chefloods in continue regeling of die als nautisch dienstchef de verantwoordelijkheid draagt voor een loodsstation: 4.465 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% per jaar;
- toelage voor extraprestaties voor de loods met de functie van chefloods in dagdienst: 1.785 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% per jaar;
- bijzondere toelage voor de kapitein van de loodsboot: 12.395 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% per jaar.

Er wordt voorts bepaald dat:

- de loods met de functie van stuurman (dus de vast aangestelde), 80% van de toelagen van de kapitein (dus 13.287,09 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% per jaar) ontvangt;
- de loods met de algemene functie die gedurende een maand als chefloods of als stuurman fungeert, bezoldigd wordt à rato van de toelagen en het salaris van de chefloods en de stuurman; dit is enkel de bedoeling bij vacatures in afwachting van een werving; de aanduiding gebeurt door de omgekeerde anciënniteitsregel (cf. protocol 22.12.94)
- de loods met de algemene functie die gedurende 1 vaarbeurt als dd. stuurman fungeert, een forfaitaire toelage ontvangt van 644,52 euro⁽⁷⁰⁾ à 100%, bovenop zijn normaal salaris;
- de loods met de algemene functie die een dienstopdracht vervult, ontvangt per 4u een forfaitaire toelage van 50 euro⁽⁷⁰⁾ à 100%, met een maximum van 100 euro⁽⁷⁰⁾ per dag. Deze extratoelage wordt volledig individueel toegekend. De betrokken loodsen met de algemene functie putten wel uit het groepsfonds aangezien zij beschikbaar zijn.

Als voorbeelden van administratieve opdracht kunnen vermeld worden : de dienst vertegenwoordigen op een vergadering; fungeren als lesgever; namens de dienst in een onderzoeksraad of een jury zetelen; simulatoropdrachten.

Syndicale opdrachten (bvb. de vakorganisatie of de loodsenvereniging op een vergadering vertegenwoordigen) geven geen recht op deze extratoelage.

Verder moet gesteld dat deze laatste toelage bovenop de te verdelen budgettaire massa komt. Hiermee wordt bedoeld dat de veranderlijke bezoldiging die betrekking heeft op de dienststopdrachten in 1993, opgenomen zijn in de budgettaire massa die verdeeld is over de loodstoelagen. In feite diende er niets extra voor deze opdrachten voorzien te worden. Het is evenwel zo dat niet alle loodsen evenveel administratieve opdrachten vervullen. Indien geen speciale toelage voor dienststopdrachten zou voorzien worden, zouden juist de 'betere' elementen minder verdienen. Om de loodsen te stimuleren tot het blijven vervullen van de dienststopdrachten (de dienst vertegenwoordigen, lesgeven enz.) wordt een extratoelage voorzien. Er mag hier ook niet uit het oog verloren worden dat op de dag dat de loods een dienststopdracht uitvoert, hij beschikbaar is en dus deelt in het groepsfonds, ook indien hij een dienststopdracht tijdens zijn binnenbeurt uitvoert.

Artikel 9 van het BVR van 14.5.96 schrapt de verloningswijze die in het VPS bestond voor het geval van een vacature van loods-stuurman, een loods met de algemene functie gedurende 1 maand aangeduid wordt om deze functie van stuurman te helpen opvullen. Daartoe werden in § 6 de woorden 'of stuurman' geschrapt, en werd § 7 (toelage van 644,52 euro⁽⁷⁰⁾ voor een volledige vaarbeurt) opgeheven. De nieuwe regeling is opgenomen in art. XIII 106duodecies §§ 4-5. Een dergelijke regeling blijft wel bestaan in het geval van een vacature van loods-chefloods.⁽¹¹⁾

Artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1996 voegt vanaf 1 juli 1996 een nieuwe regeling in voor de vervanging van de chefloodsen. De vervanging is voortaan ook mogelijk indien een langdurige afwezigheid voorzien of een feit is. Deze regel stelt geen verplichting tot vervanging in. Het betrokken afdelingshoofd zal telkens moeten afwegen of het functioneel noodzakelijk is een operationele loods in binnendienst te plaatsen. Het is immers zo dat alle chefloodsen een toelage voor extraprestaties ontvangen.⁽¹⁵⁾

Art. XIII 106quaterdecies bepaalt dat tijdens de stage de toelagen van hoofdstuk 10 niet kunnen toegekend worden; deze bepaling is zowel op de algemene functie als op de stagiar-chefloods of stagiair-stuurman van toepassing. Dit artikel koppelt verder de toelagen aan de evolutie van het indexcijfer, en voor 2/3 aan de gemiddelde sectorale sociale programmatie van niveau A.

§ 2. Gelet op de mogelijkheid om verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties te nemen, wordt bepaald dat de forfaitaire toelagen pro rata van de prestaties betaald worden.⁽¹¹⁾

Art. XIII 106quinquiesdecies bepaalt dat, voor het geval van een functiewijziging naar loods met de algemene functie, de periode van aanstelling in een andere nautische functie, geneutraliseerd wordt voor de opklimming in de loodstoelagenloopbaan.

Hoofdstuk 11. Toekenning van zeegeld aan sommige varende personeelsleden⁽³⁸⁾

De oude zeegeldregeling (kb. 18.8.76) wordt afgeschaft maar nagenoeg ongewijzigd geïntegreerd in het VPS. De enige wijzigingen betreffen de nieuwe graadbenamingen van het VPS en de uitbreiding van het toepassingsgebied door de overheveling op 1 maart 1997 van RMT-personeelsleden.

Op dezelfde datum (23 juli 1998) heeft de Vlaamse regering een wijziging goedgekeurd van het KB. van 18.8.76, nl. wat de aanpassing sinds 1990 van de zeegeldbedragen betreft.⁽³⁸⁾

Art. XIII 106sexiesdecies. § 1 en § 2 : De integratie in het VPS gebeurt met de dezelfde bedragen als in de oude regeling.

Het dagbedrag van het zeegeld wordt toegekend voor prestaties op zee en geldt enkel voor sommige varende personeelsgroepen van de afdelingen Vloot en Loodswezen (Oostende, Vlissingen, Zeebrugge, Nieuwpoort). Het is slechts partieel te vergelijken met de vergoeding wegens verblijfkosten (KB van 24 december 1964). Het zeegeld is immers een toelage (wegens extraprestatie) en geen vergoeding. In de aanhef van het besluit van de Prins-regent van 26 juli 1948 wordt vermeld dat het zeegeld "een bijkomende wedde en tevens een naarstigheidspremie is".

Het jaarbedrag van het zeegeld is een toelageforfait dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen. Daarvoor betalen de betrokken personeelsleden een persoonlijke bijdrage van 7,5% (fonds voor overlevingspensioenen). De Vlaamse overheid is als werkgever bevoegd voor de bepaling van het bedrag. De federale overheid erkent de berekeningsbasis voor het pensioen. Voor deze categorie van het varende personeel is dit een pensioenvoordeel supplementair aan de "actieve diensten" (pensioenbreuk in 50sten).

Volgens de Raad van State (advies dd. 16 juni 1998 - L. 27.635/3) is de Vlaamse regering niet bevoegd voor de pensioenreglementering. De Raad van State is van mening dat, ook al is de Vlaamse regering bevoegd om toelagen aan haar personeelsleden toe te kennen en om het bedrag van die toelagen te bepalen, het de federale overheid is die bevoegd is om te beslissen of - en, in voorkomend

geval, in welke mate en op welke wijze - die toelagen in aanmerking komen voor de berekening van de pensioenrechten van de betrokken personeelsleden.

Deze opmerking kadert in het feit dat de zeegeldtoelagerегeling uit 3 componenten bestaat :

- een dagbedrag voor elke kalenderdag op zee;
- een jaarbedrag dat de berekeningsbasis is voor een bijkomend voordeel in het geval van arbeidsongeval;
- hetzelfde jaarbedrag dat bovenop het salaris in aanmerking wordt genomen voor de pensioenberekening.

De Raad van State adviseert niet alleen om de uitdrukkelijke verwijzing naar de pensioenregeling te schrappen (d.w.z. schrapping van § 3 van het ontworpen artikel 106sexiesdecies luidend als volgt "Voor de berekening van het pensioen van de in § 1 genoemde ambtenaar wordt, rekening houdend met de aanwijzing, het zeegeld in aanmerking genomen à ratio van het in de tabel van § 1 naast zijn graad/functie vermelde jaarbedrag"), maar ook om het jaarbedrag enkel te bepalen in het kader van de vergoedingsregeling voor arbeidsongevallen. Het jaarbedrag, dienend voor de pensioenregeling zou dus niet door de Vlaamse overheid mogen bepaald worden. Dit zou moeten overgelaten worden aan de federale overheid.

De Vlaamse overheid gaat evenwel niet in op het tweede deel van de opmerking, zodat de jaarbedragen wel worden bepaald (voornoemde § 3 wordt dus wel geschrapt) , en wel om volgende redenen :

- het jaarbedrag is een afgeleide van de dagbedragen en moet door de Vlaamse overheid bepaald worden in het kader van de vergoedingsregeling voor arbeidsongevallen; indien voormelde § 3 uit de tekst weggelaten wordt (wat dus gebeurt), bepaalt de Vlaamse overheid in se niets inzake de pensioenreglementering;
- het besluit past op het oude bedrag van de jaarbedragen, gewoon de mathematische formules toe die reeds voorzien waren in het K.B. van 18 augustus 1976 houdende regeling van het zeegeld van het Bestuur van het Zeewezen en van de Binnenvaart (indexering, aanpassing aan de weddeverhogingen);
- sinds de bijzondere wet van 27 april 1994 tot instelling van een responsabiliseringsbijdrage ten laste van sommige werkgevers van de openbare sector, gewijzigd op 19 mei 1998, zijn de gemeenschappen en de gewesten 'geresponsabiliseerd' voor hun aanwervings- en loonbeleid, aangezien dit federale pensioenuitgaven kan genereren; de jaarbedragen van het zeegeld zijn onderworpen aan een persoonlijke bijdrage van 7,5% voor het Fonds voor overlevingspensioenen en derhalve ook aan de "patronale" responsabiliseringsbijdrage;
- terwijl momenteel nergens uitdrukkelijk bepaald wordt welke - door de diverse overheden bepaalde - weddesupplementen die inherent zijn aan het ambt in aanmerking komen voor de pensioenberekening (cf. art. 8, § 1,

tweede lid van de wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen), is het volgens het ontwerp van programmawet 1998 (cf. het hoofdstuk betreffende de pensioenen in de openbare sector) de bedoeling om hierin verandering te brengen en deze lijst bij wet te bepalen; welnu, het ontwerp van wet verwijst naar de bedragen zoals zij vastgesteld zijn door de diverse overheden, inclusief de gemeenschappen en de gewesten;

- de Raad van State gaat er blijkbaar van uit dat de bepaling in artikel 1, § 3, 2de lid van het KB van 18.8.76 ("het jaarbedrag komt in aanmerking voor de pensioenberekening"), deel uitmaakt van de pensioenreglementering en dat de Vlaamse overheid er derhalve geen wijziging aan kan brengen. Volgens de Vlaamse overheid maakt deze bepaling evenwel geen deel uit van de pensioenreglementering aangezien dat KB niet medeondertekend werd door de minister van pensioenen en, meer nog, aangezien artikel 179 van de grondwet bepaalt dat de pensioenen bij wet moeten vastgesteld worden; vermoedelijk is deze bepaling louter "voor alle duidelijkheid" in het KB van 18.8.76 opgenomen.

De Vlaamse overheid is dus m.a.w. als werkgever bevoegd voor de bepaling van het bedrag. De federale overheid erkent de berekeningsbasis voor het pensioen.

*
* * *

De oude regeling voorzag dat het dagbedrag wordt toegekend overeenkomstig de werkelijk uitgeoefende functie (zelfs wanneer deze van de graad verschilt). Aangezien dit maar voorkomt bij hoger ambt of in toepassing van art. XIII 74, is het niet nodig hiervoor een speciale regeling te behouden. In beide gevallen wordt uiteraard de toelage verbonden aan de uitgeoefende functie toegekend.

Deze voordelen worden toegekend aan de personeelsleden die aan de kust aangewezen worden voor de redevaart of de zeedienst (hogere bedragen). Aangezien het begrip zeedienst nu nauwkeurig omschreven is, en de aanduiding formeel door de dienstleiding geschiedt, kan hierover geen twijfel meer bestaan. In het Sectorcomité XVIII werd overeengekomen om voor de toekenning van de toelage steeds dezelfde tijdseenheid te gebruiken (per begonnen periode van 24u - §§ 1 en 2).

§ 3. Enkel voor de continu-schepen wordt door een kok aan boord eten bereid en wordt de voeding door de dienst aangekocht. Dit belooft ongeveer 8,68 euro⁽⁷⁰⁾ per persoon per dag. Deze kostprijs wordt in mindering gebracht van het dagbedrag aan zeegeld⁽⁸⁾. Dit is het geval voor de loodsboten (kotter en tender) en voor de sleepboot 'Zeehond'. Hier wordt het geïndexeerde dagbedrag verminderd

8 men spreekt dan van "gevoed"

met de kostprijs; op het saldo wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden. Daarenboven gebeurt voor die dagen een fiscale aangifte van een voordeel in natura.

Op de andere schepen van de zeedienst aan de kust wordt door de dienst geen voeding ter beschikking gesteld aangezien zij niet continu ingezet worden⁽⁹⁾. Hier wordt het dagbedrag integraal uitbetaald, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing. Dit is het geval voor het hydrografisch vaartuig 'Ter Streep', de boeienlegger 'Zeearend' en de politieboot.

§ 4. Naast de toekenning van een forfait in geval van arbeidsongeval, was in het principieel goedgekeurde ontwerp voorzien, zoals in het KB van 18.8.76, dat de jaarbedragen in aanmerking komen voor de pensioenberekening. Op advies van de Raad van State werd beslist deze bepaling niet te weerhouden, aangezien de Vlaamse regering terzake niet bevoegd is. Dit betekent evenwel niet dat de pensioenrechten terzake op de helling komen te staan. Integendeel, in het ontwerp van programmawet 1998 stelt de federale regering voor om deze aangelegenheid expliciet bij wet te regelen.⁽³⁸⁾

Art. XIII 106septiesdecies. De genothebbers van de zeetoelage worden onder de zeegeldregeling gebracht; zij ontvangen vanaf 1.3.97 voor elke prestatie op zee met het hydrografisch vaartuig of met een baggerschip, het voor de scheepstechnicus voorziene dagbedrag; indien de voeding aan boord niet ten laste is van het personeelslid, wordt dezelfde vermindering toegepast. De zeetoelageregeling wordt afgeschaft vanaf dezelfde datum.

Historiek : reeds lang waren er vragen om het bedrag van de 'zeetoelage' op te trekken tot dat van het 'zeegeld'. Een aantal personeelsleden van dezelfde administratie Waterwegen en Zeewezen, maar afkomstig van het voormalige ministerie van Openbare Werken/ Wegenfonds, en nu ingedeeld bij de afdeling Waterwegen Kust⁽¹⁰⁾, genieten van een 'Zeetoelage-regeling', bepaald door de ministeriele besluiten van 14 juli 1972 en 13 november 1980. Het betreft hier veel lagere bedragen, die bovendien niet aan de evolutie van de index gekoppeld zijn en geen pensioenrechten genereren⁽¹¹⁾.

Binnen deze afdeling zijn er twee groepen te onderscheiden :

Op het hydrografisch vaartuig "Ter Streep" van de afdeling Vloot, worden personeelsleden van de afdeling Waterwegen Kust toegevoegd om de hydrografische metingen uit te voeren. Op dat vaartuig presteren dus tot hiertoe zowel begunstigen van het zeegeld als van de zeetoelage⁽¹²⁾. Dit leidt begrijpelijkerwijze tot spanningen. Het

9 hier spreekt men over "niet-gevoed"

10 de personeelsleden werkzaam bij de afdeling Maritieme Schelde genieten niet van de zeetoelage

11 de bedragen variëren volgens rang van 66 fr. tot 131 fr. per dag

12 2 à 3 personeelsleden; ongeveer 130 dagreizen per jaar

betreft hier 3 à 4 personeelsleden, die in 1996 samen ongeveer 360 dagprestaties op zee uitvoerden.

Naast de personeelsleden die ingezet worden bij de hydrografie, genieten de controleurs bij de baggerwerken van de afdeling Waterwegen Kust de zeetoelage⁽³³⁾. Het betreft ongeveer 12 controleurs. Aangezien de gelijkschakeling zeegeld-zeetoelage doorgevoerd wordt voor de hydrografie, is het evident dat de controleurs van de baggerwerken dezelfde gelijkschakeling ondergaan, ofschoon dezen een zeer voordelige arbeidstijdregeling genieten.⁽³⁸⁾

Art. XIII 106 octiesdecies. Terzake wordt een decumul bepaald met de normale regeling van reis- en verblijfkosten.⁽³⁸⁾

Hoofdstuk 12. Toepassing⁽⁸⁾ ⁽³⁸⁾

Art. XIII 107. § 1. Deze titel is eveneens van toepassing op de stagiair, met uitzondering van hoofdstuk 2 en afdelingen 3 en 5 van hoofdstuk 5.⁽⁵⁵⁾

§ 2. De hoofdstukken 3 en 4 en de afdelingen 1, 4⁽⁵⁵⁾ en 6 van hoofdstuk 5 zijn evenwel niet van toepassing op de stagiair van niveau A.

TITEL 4. VERGOEDINGEN

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen en definities

Art. XIII 108 - XIII 113. In afwachting van de harmonisering van de vergoedingen en toelagen bij het ministerie en de openbare instellingen, werden een aantal vergoedingen (en toelagen) nog niet opgenomen in dit personeelsstatuut, en zullen ze later toegevoegd worden.

Zoals voor de toelagen, werd de definitie andermaal algemeen gehouden om deze per specifieke vergoeding te kunnen definiëren.

Het woord vergoeding is afgeleid van vergoeden, terugbetalen.

In de regel wordt een vergoeding betaald voor of toegekend als terugbetaling van werkelijk gedane kosten. Een vergoeding wordt normaal niet onderworpen aan bedrijfsvoorheffing of aan inhoudingen of bijdragen "sociale zekerheid".

¹⁴ de controleurs van de baggerwerken op de Schelde ontvangen geen zeetoelage, en hebben een andere arbeidstijdregeling

Het bedrag van een vergoeding kan ook forfaitair vastgesteld worden, wanneer de toestand die aanleiding geeft tot de toekenning van een vergoeding zich herhaaldelijk kan voordoen.

Hoofdstuk 2. Vergoeding voor begrafenkosten

Art. XIII 114. Bij dit artikel wordt bepaald dat als compensatie voor de begrafenkosten een vergoeding uitgekeerd wordt die overeenstemt met het maandelijks bedrag van de laatste bruto-activiteitsbezoldiging van de ambtenaar.

Deze bezoldiging omvat, in voorkomend geval, de salariscomplementen en de toelagen die bij het salaris behoren.

Met toelagen die bij het salaris behoren wordt hier bedoeld : de toelagen die samen met het salaris worden uitgekeerd : klassieke voorbeelden zijn hier de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

De vergoeding mag het twaalfde niet overschrijden van het bedrag vastgesteld bij toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt : "Overschrijdt het jaarloon 7.436,81 euro⁽⁷⁰⁾, dan komt het voor de vaststelling van de vergoedingen en renten, slechts tot het beloop van die som in aanmerking. Voor de leerling en voor de minderjarige werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn, kan het in aanmerking te nemen loon niet lager zijn dan 1.487,36 euro⁽⁷⁰⁾ per jaar. Deze loonbedragen worden gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen op de wijze bepaald door de Koning. (cf. het koninklijk besluit van 21 december 1971)

De Koning kan deze bedragen wijzigen na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het maximumbedrag van de vergoeding bedroeg op 1 maart 1993 1.841,68 euro⁽⁷⁰⁾ (BS 17 februari 1993) en bedraagt voor het jaar 1998 1.993,51 euro⁽⁷⁰⁾.

Art. XIII 117. In principe wordt de begrafenisvergoeding betaald aan degene die de kosten heeft gedragen. In sommige gevallen kan de bevoegde Vlaamse minister of zijn gemachtigde beslissen dat de begrafenisvergoeding niet wordt toegekend aan de gerechtigde of aan degene die de kosten heeft gedragen.

Hoofdstuk 3. Toekenning van een expatriatievergoeding aan sommige ambtenaren van het departement Wel-

zijn, Volksgezondheid en Cultuur met standplaats in het Cultureel Centrum van de Vlaamse Gemeenschap in Nederland

Art. XIII 118. geen commentaar

Art. XIII 119. § 1. De woonlastvergoeding dekt alle kosten die het gevolg zijn van de verplichte standplaats in Amsterdam. Zowel de kosten als huurder of als eigenaar, als de nutsvoorzieningen zijn in het forfait inbegrepen.

De ambtenaar, in de regel de directeur van de Brakke Grond, aan wie door de Vlaamse Gemeenschap een gratis woning ter beschikking gesteld wordt, kan uiteraard niet van deze forfaitaire woonlastvergoeding genieten.⁽⁸⁾

Art. XIII 120. geen commentaar

Hoofdstuk 4. Toekenning van een forfaitaire vergoeding voor reis- en verblijfkosten⁽⁴⁵⁾ aan bepaalde personeelsleden van het Zeewezen ⁽¹⁵⁾

Art. XIII 120bis-120ter. Artikel 3 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1996 integreert, vanaf 1 januari 1996, de specifieke en forfaitaire regelingen voor "voedingskosten" of verblijfkosten voor de loodsreizen van de operationele loodsen (stations Antwerpen, Gent en Vlissingen) die vroeger bestonden krachtens een oude regeling van 1953.

Daarbij kunnen volgende krachtlijnen aangestipt worden :

1. status-quo wat betreft de bedragen;
2. gelijktrekking van stagiairs en operationele loodsen;
3. de stagiair-stuurman ontvangt de helft van het bedrag van de Scheldemondenloodsen;
4. in overgang wordt gesteld dat deze regeling voor de stagiairs-Scheldemondenloodsen uitwerking heeft vanaf 1 februari 1993 aangezien vanaf die datum de AAD van LIN de betaling van de voedingskosten aan de stagiairs stopgezet heeft, bij gebrek aan wettelijke regeling (cf. artikel XIII 155septies).

Deze regeling is niet in strijd met het globaal plan (KB 24.12.1993, BS 31.12.1993; door de Vlaamse regering bevestigd op 22.12.1993) aangezien :

- inzake de stagiair-Scheldemondenloods met de algemene functie : het bedrag komt overeen met de vroegere 'officiële' niet-forfaitaire regeling, er is dus geen verhoging van de vergoeding;
- inzake de stagiair-stuurman : het betreft de verloning

van een nieuwe functie; het globaal plan verbiedt enkel de verbetering van de bezoldigingsvoorwaarden van bestaande functies.

Voor de loods met de functie van stuurman is bepaald dat deze tijdens de stageperiode de helft van het bedrag voor de Scheldemondenloods ontvangt, na de stage geniet de stuurman zeegeld.

De regeling geldt ook voor de stagiairs met de algemene functie via artikel XIII 121.

De vermindering in geval van afwezigheid wordt, in het kader van de deregulering, beperkt tot de afwezigheid wegens ziekte.⁽¹⁵⁾

Door de beslissing van de Vlaamse regering van 4/5/99 wordt de huidige formulering van hoofdstuk 4 van Titel 4 van deel VIII geherformuleerd aangezien de lading anders wordt. Voor de 4 korpsen is er voortaan een forfait voor reis- en verblijfkosten. Voor de kust- en de Scheldemondenloodsen wordt in het forfait een deel 'reiskosten' opgenomen.

Op vraag van de representatieve vakorganisaties in het Sectorcomité 18 van 10 december 1998 werd door de overheid het volgende verduidelijkt. De verhoging van de vergoeding van 178 naar 195,50 euro⁽⁷⁰⁾ voor de Scheldemondenloodsen betreft enkel de integratie van een forfait voor buskosten van het deeltraject van de dienstverplaatsing Brugge-Vlissingen. De loods die deze dienstreis aanvangen in Oostende (standplaats) kunnen nog steeds een treinticket gebruiken voor het deeltraject Oostende-Brugge.

Voor de kustloodsen wordt ook een (zeer beperkt) deel woon-werkverkeer (à tarief openbaar vervoer) geïntegreerd. Voor de andere korpsen is het zo dat zij voor hun loodsprestaties geen reiskosten meer kunnen hebben zodat alle loods, voor de loodsprestaties, kunnen uitgesloten worden van de normale regeling van reis- en verblijfkosten.

Omwille van een eenvoudige en functionele regeling verliezen de operationele loods dit forfait niet tijdens prestaties op de radarcentrales te Zeebrugge of te Zandvliet (LOA, nautisch advies of VTMS-loods), maar zij krijgen dan ook geen extra vergoeding.

De nieuwe regeling heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1998.⁽⁴⁵⁾

Hoofdstuk 4bis. Forfaitaire vergoeding voor verblijfkosten voor de controleurs van gemeenschaps- of gewestbelastingen⁽⁵⁴⁾

Art. XIII 120quater. Voor dezelfde categorie personeelsleden als bedoeld in art. XIII 81quinquies wordt een nieuw hoofdstuk 4bis toegevoegd aan titel 4 'vergoedingen' (deel XIII). De controleurs zullen hoofdzakelijk buitendienst verrichten. Het forfait van 1.240 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% komt overeen met 14 verblijfsvergoedingen per maand gedurende 11 maanden per jaar. De vergoeding wordt geïndexeerd en toegekend pro rata van de prestaties. Deze vergoeding kan toegekend worden vanaf 17.3.2000.⁽⁵⁴⁾

Hoofdstuk 4ter. Vergoeding voor het werken in het buitenland⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 120quinquies. Zoals uit de bewoordingen van §1 blijkt is het dus de bedoeling de vergoeding toe te kennen aan het personeelslid dat in Vlissingen wordt tewerkgesteld, en niet in Nederland verblijft. Het personeelslid dat in Vlissingen wordt tewerkgesteld, en tevens in Nederland verblijft, heeft m.a.w. geen recht op de vergoeding, aangezien de Vlaamse overheid een verblijfplaats in Nederland niet langer verplicht stelt.⁽⁵⁷⁾

De vergoeding is gelijk aan 1/210 van 2.380 euro⁽⁷⁰⁾ per jaar (aan 100%) per effectief gepresteerde arbeidsdag in Vlissingen. De deler (210) is gelijk aan het aantal arbeidsdagen van een personeelslid dat werkt in een arbeidsregime van 7h36 per dag. De deler is echter 133 voor personeelsleden die werken in een arbeidsregime van 12h per dag.⁽⁵⁷⁾

De vergoeding wordt dus niet uitgekeerd bij ziekte-dagen, arbeidsongeval of verlofdagen maar wel bij vorming of vergaderingen in Vlissingen.⁽⁵⁷⁾

Hoofdstuk 4ter. Reis- en hotelkosten en maaltijdvergoeding voor dienststreizen⁽⁷¹⁾

De oude bestaande federale besluiten die tot op heden de reis- en verblijfkosten regelen, worden opgeheven.⁽⁷¹⁾

Afdeling 1. Algemene bepalingen⁽⁷¹⁾

Art. XIII 120quinquies. Bedoeld wordt: alle loodsens dus zowel de rivier-, kanaal-, Scheldemonde- en kustloodsen, voor zover zij prestaties verrichten waarvoor ze de forfaitaire vergoeding voor verblijfkosten ontvangen die bepaald is in artikel XIII 120bis of het scheepsperso-

neel, aangewezen voor de zeedienst of rededienst voor de prestaties die recht geven op zeegeld bedoeld in artikel XIII 106sexiesdecies.⁽⁷¹⁾

Art. XIII 120sexies. Een reis voor een aannemingsonderzoek bij de Administratieve Gezondheidsdienst of reizen naar een plaats, waar vormingscursussen worden gegeven of waar loopbaanexamens worden afgenomen, of een verplaatsing voor het inkijken van een evaluatiedossier worden onder dezelfde voorwaarden vergoed als reiskosten voor dienstreizen.⁽⁷¹⁾

Art. XIII 120septies. In de mate van het mogelijke wordt het goedkoopste vervoermiddel gekozen dat de ambtenaar toch zo snel mogelijk naar zijn bestemming brengt. Parallel met het bevorderen van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer, wordt ook voor dienstreizen voorrang gegeven aan het openbaar vervoer. De afweging, die vooraf gebeurt, is de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd. Om de vlotte werking van de dienst niet te hinderen gebeurt deze afweging zo veel mogelijk bij algemene richtlijn en zo weinig mogelijk bij een individuele voorafgaande beslissing die voor elke dienstreis dient gegeven. Het afdelingshoofd houdt daarbij rekening met de bereikbaarheid, de frequentie en de tijdsduur van de verplaatsing. Aan een personeelslid dat, nadat het afdelingshoofd na afweging, heeft geoordeeld dat de dienstreis best met het openbaar vervoer wordt gedaan, desondanks het eigen voertuig gebruikt, wordt geen terugbetaling toegekend.⁽⁷¹⁾

Afdeling 2. Reiskosten⁽⁷¹⁾

Onderafdeling 1. Gebruik van privé-voertuigen⁽⁷¹⁾

Art. XIII 120octies. § 1. De secretaris-generaal verdeelt het totaal krediet voor reis- en verblijfkosten van zijn departement per administratie. Per administratie verdeelt de secretaris-generaal dus geen aantal kilometers, maar een krediet. Een verhoging kan maar dan mits zijn toestemming en mits motivering (verhoging van het aantal opdrachten op basis van wijziging van de reglementering).⁽⁷¹⁾

Binnen het krediet dat aan zijn administratie is toegewezen overeenkomstig § 1, kan de directeur-generaal aan ambtenaren van zijn administratie toelating verlenen om voor dienstreizen gebruik te maken van hun privé-voertuig. Aan de hand hiervan kan de directeur-generaal ofwel een aantal kilometers bepalen per administratie ofwel per afdeling ofwel kan hij voor een administratie (als die niet te groot is) het aantal kilometers individueel (nominatief) toewijzen.⁽⁷¹⁾

In geval van individuele toewijzing beslist de directeur-generaal tevens over het toe te kennen aantal kilometers. Voor een afdeling kan hij deze bevoegdheid delegeren aan het betrokken afdelingshoofd, die op zijn beurt ofwel individueel kan toewijzen ofwel een contingent bepalen voor zijn ganse afdeling.⁽⁷¹⁾

Vanaf 1 juli 2000 wordt de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de eigen wagen, motorfiets of bromfiets bepaald op 0,25 euro of 10 bef (70) per kilometer (cfr. sectorale overeenkomst 1999-2000). Dit bedrag is uniform voor alle graden en rangen en ongeacht het fiscaal vermogen van het voertuig. Vanaf 1/7/2001 bedraagt de vergoeding 0,2636 euro/km.

Het bedrag van de kilometervergoeding wordt vanaf 1 juli 2001 tot 31 december 2001 vervangen door 10,63 bef/km.⁽⁷¹⁾ Het wordt niet gekoppeld aan de index, maar wordt jaarlijks herzien gelet op de evolutie van een aantal kostprijsbepalende elementen (cfr. federale regeling : koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten). Los daarvan kan uiteraard ook de fietsvergoeding steeds worden herzien.⁽⁷¹⁾

Onder "bromfiets" wordt ook verstaan: rijwiel met hulpmotor, snorfiets en bromfiets van maximum 50cc.⁽⁷¹⁾

Parkeerkosten

Vergoeding van eventuele parkeerkosten bij een dienstreis wordt terugbetaald.⁽⁷¹⁾

Fiets

De vergoeding voor het gebruik van de eigen fiets bij dienstreizen is van dezelfde grootteorde als deze voor het gebruik van de fiets in het woon-werkverkeer.⁽⁷¹⁾

De bedragen van de fietsvergoeding zijn uitgedrukt in euro. Tot 31 december 2001 zijn evenwel nog de bedragen in Belgische frank geldig vermeld in kolom 3 hierna.⁽⁷¹⁾

	bedrag in EUR	bedrag in bef
fietsvergoeding	0,15	6

Dienstwagen

De ambtenaar die gebruik maakt van een dienstwagen ontvangt in dit geval geen kilometervergoeding.⁽⁷¹⁾

§ 2. Geen commentaar.⁽⁷¹⁾

§ 3. De forfaitarisering is facultatief. De departementale directieraad kan de reizende functies aanduiden die in aanmerking komen om te genieten van de forfaitarisering. Om in geval van forfaitarisering het forfaitair bedrag te kennen waarop de ambtenaar recht heeft deelt de directeur-generaal of zijn gemachtigde hem bij het begin van het (eerste) jaar in de overeenkomstige schijf in zoals bepaald in bijlage I (XIX bij het VPS) bij het besluit.

Om hem te kunnen indelen baseert de directeur-generaal of zijn gemachtigde zich op de verreden kilometers van het voorgaande jaar en houdt rekening met de opdrachten in min of in meer van het volgende jaar. Het forfaitair bedrag blijft in principe zo verder vastgesteld. De volgende jaren wordt alleen rekening gehouden met een wijziging van de opdrachten ingevolge wijziging van de reglementering of nieuwe reglementering. De forfaitaire vergoeding wordt stopgezet in geval geen salaris meer wordt betaald, na 35 werkdagen afwezigheid, na stopzetten van de reizende functie of na ontslag, pensioen of overlijden.⁽⁷¹⁾

De forfaitaire vergoeding wordt maandelijks op een vast tijdstip betaald.⁽⁷¹⁾

De forfaitaire bedragen uitgedrukt in euro worden ingevoegd als bijlage XIXa. Tot 31 december 2001 zijn evenwel nog de bedragen in Belgische frank geldig vermeld in bijlage XIXb.⁽⁷¹⁾

§ 4. geen commentaar⁽⁷¹⁾

Art. XIII 120novies

verplaatsing van de woonplaats naar de standplaats

Verplaatsingen vanaf de standplaats naar de plaats van de dienststopdracht en terug met een privé-voertuig worden vergoed aan 0,2636 EUR /km.⁽⁷¹⁾

De verplaatsingen binnen de administratieve standplaats worden ook vergoed. Immers, kosten gemaakt ter gelegenheid van een dienstreis (binnen die standplaats), moeten niet door het personeelslid worden gedragen.⁽⁷¹⁾

Wanneer het gebruik van een privé-voertuig voor een dienstverplaatsing noodzakelijk is, en de ambtenaar daarom de verplaatsing vanaf de woonplaats moet aanvaatten, wordt de vergoeding als volgt toegekend :⁽⁷¹⁾

- wanneer de kortste afstand naar de plaats waarheen de ambtenaar zich moet begeven niet over de administratieve standplaats loopt dan wordt de ambtenaar vergoed voor de volledige afstand tussen zijn woonplaats en de plaats van bestemming en terug aan de volle kilometervergoeding;
- wanneer de ambtenaar zich over de administratieve standplaats moet reizen dan wordt de ambtenaar vergoed voor de afstand tussen zijn woonplaats en zijn standplaats aan de helft van de kilometervergoeding en voor de afstand van standplaats tot de plaats van bestemming aan de volle kilometervergoeding;
- voor de terugreis geldt hetzelfde principe.⁽⁷¹⁾

ring

De ring rond Brussel, Antwerpen, Gent en Brugge wordt beschouwd als behorend tot de gelijknamige agglomeratie.

Dus een ambtenaar die de gemeente Brussel als standplaats heeft en die een dienstreis maakt waarbij de kortste weg vanaf zijn woonplaats naar zijn werkplaats over de ring rond Brussel loopt, wordt vergoed aan de volle kilometervergoeding vanaf de standplaats. De afstand van de woonplaats tot de standplaats wordt vergoed aan de helft van de kilometervergoeding.⁽⁷¹⁾

agglomeraties

De volgende agglomeraties bestaan uit de volgende gemeenten: ⁽⁷¹⁾

- agglomeratie Antwerpen: Antwerpen, Berchem, Borgerhout, Deurne, Ekeren, Hoboken, Merksem, Mortsel, Wilrijk, Zwijndrecht;
- agglomeratie Brugge: Assebroek, Brugge, Sint-Andries, Sint-Kruis, Sint-Michiels;
- agglomeratie Brussel: Anderlecht, Brussel, Elsene, Etterbeek, Evere, Ganshoren, Jette, Koekelberg, Oudergem, Schaarbeek, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Gillis, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joost-ten-Node, Sint-Lambrechts-Woluwe, Sint-Pieters-Woluwe, Ukkel, Vorst, Watermaal-Bosvoorde;
- agglomeratie Gent: Gent, Gentbrugge, Ledeborg, Mariaкерке, Merelbeke, Sint-Amandsberg, Sint-Denijs-Westrem, Zwijnaarde;
- agglomeratie Oostende : Bredene, Oostende, Stene.⁽⁷¹⁾

Onderafdeling 2. Gebruik van andere voertuigen dan privé-voertuigen⁽⁷¹⁾

Art. XIII 120decies. In uitzonderlijke omstandigheden kunnen voor een dienstreis ook de kosten van taxiriten worden terugbetaald. ⁽⁷¹⁾

Art. XIII 120undecies.

Gebruik van het openbaar vervoer⁽⁷¹⁾

De ambtenaar die herhaaldelijk per spoor of met het stads- of streekvervoer dienstreizen maakt, krijgt een algemeen of een beperkt abonnement, naargelang het aantal trajecten dat hij moet afleggen, indien dit goedkoper uitvalt dan reisevorderingen.⁽⁷¹⁾

De ambtenaar die geen abonnement heeft, ontvangt, voor zijn dienstreizen per spoor, ofwel reisevorderingen welke tegen een gewoon reisbiljet moeten omgewisseld worden ofwel bulkbiljetten. ⁽⁷¹⁾

*Afdeling 2. Hotelkosten en maaltijdvergoeding⁽⁷¹⁾***Art. XIII 120duodecies en XIII 120terdecies.**

Het verblijf op een dienstboot voor elke periode van minstens zes uur geeft eveneens aanleiding tot het betalen van deze vergoeding. Dit kunnen zowel daguren als nachturen zijn.⁽⁷¹⁾

Het personeelslid heeft geen recht op maaltijdvergoeding voor dienstreizen en vormingsactiviteiten, wanneer een lunch wordt aangeboden, wanneer hij in een restaurant van het ministerie of in een door het ministerie erkend restaurant, waar hij toegang heeft, een warme maaltijd kan gebruiken. Dit restaurant dient zich te bevinden in het gebouw waar de werkzaamheden plaatsvinden of in de onmiddellijke omgeving. Onder onmiddellijke omgeving wordt verstaan dat de ambtenaar binnen het anderhalf uur kan terug zijn op de plaats waar de werkzaamheden plaatsvinden.⁽⁷¹⁾

Zoals voor de kilometervergoeding is er ook één enkel bedrag voor de maaltijdvergoeding zowel voor middag- als voor avondmaal: 9,5 EUR (100%). De afrondingen in euro (hier op 0,5 euro) gelden maar vanaf 1 januari 2002. Er is geen onderscheid meer tussen rangen voor het bekomen van een reis- en maaltijdvergoeding. Bijgevolg vervalt de indeling in rangen.⁽⁷¹⁾

Het (afgeronde) bedrag van 9,5 EUR is afgeleid van de uitgaven aan verblijfkosten, volgens de oude reglementering, maar licht verhoogd tot 375 bef en omgezet in euro. Volgens deze oude reglementering verschilde het bedrag van de vergoeding voor verblijfkosten (eendagsreizen) naargelang de rang van de ambtenaar en volgens buitenland of binnenland.⁽⁷¹⁾

De forfaitaire bedragen uitgedrukt in euro worden ingevoegd als bijlage XXa. Tot 31 december 2001 zijn evenwel nog de bedragen in Belgische frank geldig vermeld in bijlage XXb.⁽⁷¹⁾

De bedragen van de maaltijdvergoeding (afgerond aan 100%) zijn eveneens uitgedrukt in euro. Tot 31 december 2001 zijn evenwel nog de bedragen in Belgische frank geldig vermeld in kolom 4 hierna.⁽⁷¹⁾

maaltijdvergoeding (eendagsreis)	XIII 120duodecies § 8	9,5 (100%)	375 (100%)
maaltijdvergoeding (meerdaagse reis)	XIII 120terdecies	17,5 (100%)	700 (100%)

Voor niveau B ,C ,D en E wordt het bedrag van 9,5 euro (100%) voor een maaltijdvergoeding (eendagsreis) reeds vanaf 1 juli 2001 tot 31 december 2001 vervangen door 375 bef (100%) i.p.v. vanaf 1 september voor niveau A.⁽⁷¹⁾

Middagmaal- en avondmaalvergoeding kunnen slechts gecumuleerd worden voor dienstreizen die minstens 12 uur duren. Voor de personeelsleden die vanaf of na 14 uur dienstverplaatsingen maken, kunnen ook twee maaltijdvergoedingen gecumuleerd worden indien de dienstverplaatsing minstens 12 uur duurt.⁽⁷¹⁾

Er wordt geen maaltijdvergoeding toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km vanaf de standplaats of woonplaats wanneer de verplaatsing met een motorvoertuig gedaan wordt of binnen een straal van 5 km in het andere geval. Onder motorvoertuig wordt verstaan een auto, een motorfiets of een bromfiets. Dus een kraan of een bulldozer of een heftruck wordt niet als een motorvoertuig beschouwd in de zin van dit hoofdstuk.

Op het principe dat geen maaltijdvergoeding wordt toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km, kan door de Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken een tijdelijke afwijking worden verleend en kan dus tijdelijk wel een maaltijdvergoeding worden toegekend, wanneer de ambtenaar verplicht is om dienstredenen gedurende een bepaalde periode een maaltijd te nemen in een restaurant waar de kostprijs in ruime mate hoger ligt dan in een restaurant van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap.⁽⁷¹⁾

Voor een meerdaagse reis ontvangt de ambtenaar telkens een maaltijdvergoeding van 17,5 EUR (100%) (zowel voor middag- als voor avondmaal). Onder meerdaagse dienstreis wordt verstaan een dienstreis die minstens 24 u duurt.⁽⁷¹⁾

"Op eigen kosten" betekent in het geval van meerdaagse reizen dat de ambtenaar de hotelrekening betaalt en achteraf een schuldvordering indient voor de werkelijke uitgaven. Deze werkelijke uitgaven worden slechts terugbetaald aan de hand van de factuur tot het beloop van de in bijlage van de omzendbrief reis- en maaltijdvergoeding vermelde (maximale) bedragen voor logies en ontbijt (niet geïndexeerd) of tot beloop van het bedrag voor middag- of avondmaal (geïndexeerd).⁽⁷¹⁾

Ook kunnen kleine uitgaven worden vergoed t.t.z. kosten die de ambtenaar heeft gemaakt ten behoeve van de dienst (b.v. telefax naar de administratie) of die inherent zijn aan de uitvoering van de zendingsoopdracht. In het kader van de officiële vertegenwoordiging van de Vlaamse gemeenschap of voor de promotie van Vlaanderen in het buitenland kan een bedrag aangevraagd worden voor representatieve doeleinden.⁽⁷¹⁾

Wekelijks wordt aan de administratie Buitenlands beleid via e-mail of het invullen van een databank of via het toesturen van een diskette meegedeeld welke zendingen naar het buitenland zullen plaatsvinden.⁽⁷¹⁾

Hoofdstuk 5. Toepassing⁽¹⁵⁾

Art. XIII 121. geen commentaar

TITEL 5. DE HUISBEWAARDER

Voor de hoofdstukken 1, 2 en 3 en 5 : werd het besluit van de Vlaamse regering van 19 mei 1987 betreffende de huisbewaarders overgenomen, waarbij dit besluit werd aangepast aan de nieuwe structuur van het ministerie.

Hoofdstuk 1. Aanstelling van de huisbewaarders

Art. XIII 122. De aanwijzing van de gebouwen waarvoor een huisbewaarder dient aangesteld te worden, gebeurt door het college van secretarissen-generaal.⁽⁵⁵⁾

Het college neemt deze beslissing op basis van een gezamenlijk voorstel door de permanente interdepartementale werkgroepen Logistieke Dienstverlening en Gebouwen. Dit voorstel bevat een inventaris van de gebouwen waarvoor een huisbewaarder moet worden aangesteld.⁽⁵⁵⁾

Indien in een gebouw of complex meerdere departementen gehuisvest zijn, beslist het college van secretarissen-generaal welke secretaris-generaal de huisbewaarder aanstelt en onder wiens bevoegdheid de huisbewaarder ressorteert.⁽⁵⁵⁾

Art. XIII 123. De oproep tot de kandidaten gebeurt door de Algemene Administratieve Diensten van het departement dat de huisbewaarder aanstelt.

De oproep wordt gericht tot zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering, ongeacht hun niveau en rang.

De Algemene Administratieve Diensten beslissen hoe de oproep gebeurt. Zij dient in elk geval een functiebeschrijving en het gewenste profiel te omvatten. De functiebeschrijving is gebaseerd op het model van functiebeschrijving dat wordt opgesteld door de administratie Logistiek Management.

De kandidaatstellingen gelden ook voor latere oproepen. Het departement dat de oproep deed staat in voor het bijhouden van de wervingsreserve.⁽⁵⁵⁾

Bij de aanstelling tot huisbewaarder wordt voorrang gegeven aan de personeelsleden van het niveau D⁽⁷⁰⁾.⁽⁵⁵⁾

Wanneer noch statutaire, noch contractuele personeelsleden zich kandidaat stellen, doet men beroep op buitenstaanders, die contractueel worden aangesteld.⁽⁵⁵⁾

Met buitenstaanders wordt hier bedoeld personen die niet tot de diensten van de Vlaamse regering behoren.

De opdrachten en plichten van de huisbewaarders worden niet meer in het VPS vermeld, maar worden opgenomen in een dienstorder die door de leidend ambtenaar van de administratie Logistiek Management wordt opgesteld en gericht aan de Algemene Administratieve Diensten. De rechten en plichten van de huisbewaarder worden opgenomen in een model van functiebeschrijving dat bij voornoemde dienstorder wordt gevoegd.⁽⁵⁵⁾

[Art. XIII 124 - 126 - opgeheven] ⁽⁵⁵⁾

Art. XIII 127. Dit artikel handelt over de betaling van de verhuiskosten van het eigen meubilair.

Hoofdstuk 3. Voordelen en rechten toegekend aan de huisbewaarders

Art. XIII 128. Als vergoeding voor de plichten heeft de huisbewaarder alleen voordelen in natura : nl. kosteloze huisvesting, verwarming en verlichting. ⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 4. Toelage voor de vervanging van de huisbewaarder tijdens het vakantieverlof

Art. XIII 129. Overname van het bestaande koninklijk besluit van 31 juli 1978 houdende toekenning van een toelage voor vervanging van de huisbewaarder tijdens het vakantieverlof, aan personen vreemd aan de administratie, met dien verstande dat de salarisschaal waarop de toelage is gebaseerd bepaald wordt op de laagste schaal in de loopbaan van assistent (D111) ⁽⁷⁰⁾ i.p.v. de vroegere laagste schaal van niveau 4 (40/1). De laagste schaal in de loopbaan van beambte wordt de laagste schaal in het nieuwe ambtenarenstatuut.

De huisbewaarder kan ook vervangen worden bij elke langdurige afwezigheid van tenminste één week. De beslissing tot vervanging wordt genomen door de secretaris-generaal van het betrokken departement. ⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 5. Beëindiging van de functie van huisbewaarder

Zoals hogervermeld werd het besluit van de Vlaamse regering van 19 mei 1987 betreffende de huisbewaarder overgenomen, waarbij dit besluit werd aangepast aan de nieuwe structuur van het ministerie.

Art. XIII 130. § 1. In dit artikel wordt de beëindiging van de aanstelling van de huisbewaarder geregeld.

Zoals hiervoor werd gesteld heeft de huisbewaarder een dubbele functie : wanneer hij ontslagen wordt als huisbewaarder hoeft dit niet te betekenen dat hij ontslagen wordt als ambtenaar of als contractueel personeelslid.

Het vergrijp als huisbewaarder kan echter zo zwaarwichtig zijn dat zijn ontslag van ambtswege of ⁽⁷⁰⁾ afzetting (als ambtenaar) gerechtvaardigd is (cf. artikel XI 6 van

deel XI. Tuchtregeling) of zijn ontslag om dringende redenen, als hij contractueel personeelslid is. (cf. artikel XIV 41 ten derde). In deze gevallen wordt de termijn om een andere woning te zoeken ingekort tot één maand.

Betrokkene wordt ontslagen als huisbewaarder, onverminderd eventuele tuchtmaatregelen als ambtenaar.

Ook kan tweemaal na elkaar de functioneringsevaluatie onvoldoende (of vijfmaal in zijn loopbaan als ambtenaar) tot gevolg hebben dat de ambtenaar definitief ongeschikt wordt verklaard wegens beroepsredenen, wat gepaard gaat met afdanking wegens beroepsongeschiktheid (cf. artikel XII 7 van dit besluit). In dit geval betekent zijn afdanking wegens definitieve beroepsongeschiktheid als ambtenaar wel dat hij als huisbewaarder wordt ontslagen.

Volledigheidshalve weze opgemerkt dat hij als huisbewaarder niet onderworpen is aan de functioneringsevaluatie.

§ 2 : In geval hij ontslag wenst te nemen, verwittigt de huisbewaarder drie maand van te voren, behalve in geval van overmacht.

Tenslotte weze opgemerkt dat het bestaande koninklijk besluit van 29 april 1965 betreffende de valorisatie van de voordelen in natura toegekend aan de conciërges van de verschillende ministeries en van de instellingen welke tot die ministeries behoren, geldig blijft. Er stelt zich evenwel een probleem voor de salarisschaal (bode/kamerbewaarder) op basis waarvan de tegenwaarde wordt berekend. Dit probleem dient door de federale overheid opgelost in samenspraak met de gemeenschappen en de gewesten.

Ingevolge voornoemd koninklijk besluit neemt de Vlaamse regering de sociale zekerheidsbijdragen of -afhoudingen ten laste welke door de huisbewaarder in hoofde van zijn functie als huisbewaarder verschuldigd zijn, hetzij aan het Fonds voor Overlevingspensioenen, hetzij aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, naargelang het geval.

TITEL 5BIS. SOCIALE VOORDELEN ⁽⁵³⁾

Hoofdstuk 1. Werkgeversbijdrage in de kosten van het woon-werkverkeer voor de ambtenaar die de arbeidsplaats moeilijk of niet kan bereiken met het gemeenschappelijk openbaar vervoer⁽³³⁾ ⁽⁵³⁾

Afdeling 1. Recht op tegemoetkoming

Art. XIII 131bis en 131ter : De ambtenaar die zijn werkplaats (met inbegrip van eventuele werven) moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kan bereiken, ofwel omdat de werkplaats te ver van een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer gelegen is, ofwel omdat de werkplaats in functie van de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer te bereiken is, heeft recht op een werkgeversbijdrage. Dit betekent dus dat de afstand woonplaats van de betrokken ambtenaar - halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer niet in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de betrokken ambtenaar recht heeft op een werkgeversbijdrage.

Wel worden een aantal personeelscategorieën uitgesloten zoals

- de ambtenaren van niveau A. De Raad van State vroeg verantwoording voor de uitsluiting van deze ambtenaren (advies dd. 10 februari 1998-L. 27.308/3). De Vlaamse regering antwoordde dat deze uitsluiting gebeurt overeenkomstig de uitsluiting van deze ambtenaren van andere toelagen die nu reeds in het Vlaams personeelsstatuut voorkomt;
 - de radarwaarnemers, omdat voor deze personeelsleden, wegens de eigenheid van hun functie, een specifieke regeling bestaat;
 - de personeelsleden van de winterdienst, omdat deze met een dienstwagen worden opgehaald (vandaar de regeling in artikel XIII 131sexies);
- (...) opgeheven ⁽⁴⁸⁾

Afdeling 2. Toekenningsvoorwaarden

Art. XIII 131quater. De werkplaatsen die moeilijk of niet te bereiken zijn met het gemeenschappelijk openbaar vervoer ofwel omdat de dichtstbijzijnde halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer zich op minstens 3 km van de werkplaats bevindt, ofwel omdat men werkt in ploegenstelsel, worden bepaald bij omzendbrief. De lijst kan worden gewijzigd na onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.⁽³³⁾

Ingevolge het advies van de Raad van State van 10 februari 1998 (L. 27.308/3) wordt hier duidelijk bepaald wat onder moeilijk bereikbare plaats dient verstaan te worden nl. iedere werkplaats die zich op minstens 3 km. van de dichtstbijzijnde halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer bevindt ofwel de werkplaatsen waar in ploegenstelsel wordt gewerkt waarbij het wegens het begin- of einduur niet mogelijk is gebruik te maken van het openbaar vervoer.

De Raad van State vermeldt dat de moeilijk bereikbare werkplaatsen dienen vastgelegd te worden bij ministerieel besluit in plaats van bij omzendbrief indien de minister over enige appreciatieruimte beschikt voor het vaststellen van de lijst met deze werkplaatsen.

Aangezien de minister evenwel terzake geen appreciatieruimte heeft (gelet op hogervermelde definitie van moeilijk bereikbare werkplaats) is de Raad van State akkoord met de vaststelling bij omzendbrief.

Art. XIII 131quinquies. Niettegenstaande de werkplaats eventueel wel binnen de 3 km. van een halte van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel kan gelegen zijn, kunnen de werkuren (geen ploegenstelsel) soms tot gevolg hebben dat van dit gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel geen gebruik kan gemaakt worden. In dit geval is het de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd te beslissen welke ambtenaren zich in deze situatie bevinden en aldus recht hebben op een werkgeversbijdrage.⁽³³⁾

Afdeling 3. Bedrag van de tegemoetkoming

Art. XIII 131sexies. Er wordt voorrang gegeven aan het organiseren van dienstvervoer, hetzij volledig, hetzij vanaf een verzamelpunt, bijvoorbeeld een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer.

Paragraaf 1 bepaalt dat aan de bestuurders van dienstwagens die in het kader van het woon-werkverkeer geregeld andere personeelsleden⁽⁵⁶⁾ die de werkplaats niet of moeilijk kunnen bereiken met het openbaar vervoer gaan ophalen, een jaarlijkse forfaitaire toelage van 254 euro⁽⁷⁰⁾ (100 %) wordt toegekend. Gekoppeld aan de liquidatiecoëfficiënt 1,1717 geeft dit een bedrag van 297,50 euro⁽⁷⁰⁾. Vanaf 1 oktober 1997 bedraagt de liquidatiecoëfficiënt 1,1951. De toelage wordt dus enkel uitbetaald aan chauffeurs van dienstwagens die wel degelijk andere personeelsleden die de arbeidsplaats moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kunnen bereiken, gaan ophalen. Deze precisering gebeurt ingevolge het advies van de Raad van State dd. 10 februari 1998 (L. 27.308/3).

De ambtenaar die ressorteert onder de specifieke regeling van de winterdienst en buiten deze periode personeelsle-

den⁽⁵⁶⁾ ophaalt ontvangt een jaarlijkse forfaitaire toelage van 127 euro⁽⁷⁰⁾ (100 %). Gekoppeld aan de liquidatiecoëfficiënt 1,1717 geeft dit een bedrag van 149 euro⁽⁷⁰⁾. Vanaf 1 oktober 1997 bedraagt de liquidatiecoëfficiënt 1,1951.

Paragraaf 2 bepaalt dat de toelage de evolutie volgt van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van artikel XIII 23.

In paragraaf 3 wordt vermeld dat de toelage wordt uitbetaald pro rata van het aantal maanden waarin de ambtenaar in voldoende mate anderen is gaan ophalen. Om de administratieve formaliteiten te beperken, wordt de pro rata berekening niet toegepast gedurende het jaarlijks vakantieverlof en de feestdagen vermeld in titel 2 van deel XI van het Vlaams personeelsstatuut voor ambtenaren die normaliter anderen ophalen.

Deze regeling komt, met uitzondering van een correcte toepassing van de regeling voor de winterdienst en de uitdovende regeling voor sommige bedienaars van de kunstwerken, in de plaats van de regeling van bijkomend verlof a rato van 1,5 minuut per afgelegde kilometer.

Art. XIII 131septies. Bij gebrek aan dienstvervoer heeft de ambtenaar die met een privé- vervoermiddel naar het werk komt, recht op een tussenkomst die gelijk is aan de wettelijke werkgeversbijdrage in⁽⁵⁶⁾ de totale maandelijkse kostprijs van een treinkaart 2e klas voor dezelfde afstand.

Er is geen pro rata regeling ingeval van onvolledige prestaties.

Met het oog op het bevorderen van carpooling ontvangen zowel de chauffeur als de passagier(s) deze werkgeversbijdrage. Deze precisering wordt toegevoegd ingevolge het advies van de Raad van State dd. 10 februari 1998 (L. 27.308/3).

In geval van carpooling geldt het gehele traject (met inbegrip van de eventuele omweg om passagiers op te halen) als normale reisweg naar en van het werk, zowel wat de chauffeur als wat de passagier(s) betreft. Het traject voor de passagier neemt pas een aanvang op de plaats waar hij werd opgehaald.⁽³³⁾

Art. XIII 131octies voorziet nog in een overgangsregeling voor ambtenaren voor wie thans een gunstigere regeling bestaat.

Afdeling 4. Toepassingsgebied

Art. XIII 131novies bepaalt dat titel 5 bis eveneens van toepassing is op de stagiairs.⁽³³⁾

Hoofdstuk 2. Toekenning van een fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer⁽⁵³⁾

Art. XIII 131decies. § 1 bepaalt dat deze fietsvergoeding wordt toegekend indien de ambtenaar ten minste 80% van de effectief te werken dagen per maand het volledige of een gedeelte van het woon-werktraject met de fiets aflegt. Bovendien moet de afgelegde afstand per dag minstens 1 kilometer bedragen (enkele rit). Het feit dat werkelijk 80% van de effectief te werken dagen per maand de fiets wordt gebruikt, moet blijken uit een erewoordverklaring, die jaarlijks door het personeelslid moet worden ingevuld. (zie de omzendbrief AZ-DVR-99/5 van 4 juni 1999).⁽⁵³⁾

Het tweede lid van deze paragraaf bepaalt dat voor de personeelsleden tewerkgesteld in een continudienst, de fietsvergoeding afhankelijk is van het aantal dagen tijdens de maand dat effectief de fiets wordt gebruikt, ongeacht of dit 80% of minder is van de effectief te werken dagen.⁽⁵³⁾

§ 2 bepaalt dat de toegekende vergoeding gelijk is 6 frank per kilometer (zie omzendbrief PEBE/DVR/2000/10 van 18/8/2000). De afstanden enkele rit van 500 meter en meer worden afgerond naar boven. De afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.⁽⁶⁹⁾

§ 3 bepaalt dat geen fietsvergoeding verschuldigd is indien de dagelijkse afstand (enkele rit) minder dan één kilometer bedraagt.⁽⁵³⁾

§ 4 bepaalt de te betalen vergoeding wordt berekend, rekeninghoudend met het arbeidsregime van het personeelslid. Indien een personeelslid deeltijdse prestaties verricht aan 80% zal 4/5 van de vergoeding worden betaald indien 4 werkdagen op 5 wordt gewerkt. Indien de arbeidsprestaties 80% bedragen, maar toch alle dagen wordt gewerkt, zal de volledige vergoeding worden toegekend. Afwezigheden (ook gecontingenteerd verlof) hebben geen invloed op de toegekende vergoeding, behalve als zij een volledige kalendermaand duren (zie paragraaf 5). Voor de continudiensten wordt de fietsvergoeding berekend, afhankelijk van het aantal effectieve werkdagen tijdens een maand dat effectief de fiets werd gebruikt⁽⁶⁹⁾.⁽⁵³⁾

§ 5 bepaalt dat de vergoeding niet wordt toegekend voor volledige kalendermaanden waarin geen prestaties worden geleverd. Dus ook bij jaarlijks vakantieverlof dat een aanvang neemt op de eerste dag van een maand en eindigt op de laatste dag van deze maand, wordt geen fietsvergoeding toegekend. Neemt men echter vakantie vanaf de tweede dag van de maand tot de tweede dag van de volgende maand heeft men toch recht op de fietsvergoeding voor beide maanden.⁽⁵³⁾

Hoofdstuk 3. Terugbetaling van de kosten van het personeel voor het woon-werkverkeer⁽⁵⁹⁾

Art. XIII 131undecies. De tijdelijke maatregel van de volledige terugbetaling van de onkosten van het personeel voor een abonnement op het gemeenschappelijk openbaar vervoer naar en van de plaats van het werk (ingevoerd bij het besluit van de Vlaamse regering inzake de uitvoering van het sectoraal akkoord 1997-1998 - art. XIII 158quaterdecies) wordt vanaf 1 april 2000 vervangen door een definitieve regeling.⁽⁵⁹⁾

Hoofdstuk 4. Woon-werkverplaatsing naar het buitenland⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 131duodecies. Dit artikel bepaalt dat het personeelslid dat in Vlissingen wordt tewerkgesteld, en er niet verblijft (zie hoofdstuk 4bis) recht heeft op de volledige terugbetaling van de verplaatsingskosten met de veerdienst Breskens-Vlissingen (heen en terug).⁽⁵⁷⁾

Hoofdstuk 5. Eurominikit⁽⁷⁰⁾

Art. XIII 131terdecies. Dit artikel regelt de uitreiking van een eurominikit ter waarde van 500 frank of 12,40 euro aan de personeelsleden die op 15 december 2001 in dienst zijn.⁽⁷⁰⁾

Het doel is de personeelsleden vertrouwd te maken met de Europese éénheidsmunt die vanaf 1 januari 2002 de nationale munten in de Europese unie zal vervangen.⁽⁷⁰⁾

De overschakeling van de nationale munt naar de euro is een uitzonderlijke operatie, waarbij elk initiatief om de invoering ervan te vergemakkelijken moet aangemoedigd worden. Daarom hebben de federale ministers bevoegd voor de financiën en de sociale zaken aanvaard om de toekenning van een eurokit door de werkgever aan zijn personeel te beschouwen als een sociaal voordeel en dus vrij te stellen van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.

Om van voornoemde vrijstelling te kunnen genieten worden vier voorwaarden gesteld :

1. de werkgever kan maximum één eurominikit per personeelslid toekennen;
2. de werkgever moet de minikit bezorgen aan de personeelsleden in dienst op 15 december 2001;
3. de werkgever moet zelf zorgen voor de verspreiding;
4. de toekenning van de eurominikit is een extra-sociaal voordeel, dat niet in de plaats mag komen van andere voordelen die de werkgever aanbiedt.⁽⁷⁰⁾

Ook personeelsleden die deeltijds werken ontvangen een volledige eurominikit. Ook personeelsleden die op die datum geen prestaties verrichten, maar wel in dienst zijn (vb. ouderschapsverlof, ziekte, loopbaanonderbreking e.d.) ontvangen de eurominikit.⁽⁷⁰⁾

TITEL 6. OVERGANGS-, OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN

Afdeling 1. Bijzondere- en Overgangsbepalingen

Art. XIII 132. § 1. Met "andere overheidsinstelling" wordt bedoeld zowel een federaal-, gemeenschaps- als gewestministerie, een federale- of gemeenschaps- of gewestinstelling.

1° Met "overplaatsing" wordt hier ook overheveling of overdracht bedoeld.

2° Met "ministerie" wordt hier het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap bedoeld zoals gedefinieerd in art. I 2 - 1°.

* * *

De volgende artikelen zijn overgangsmatregelen die opgenomen waren of zijn in diverse federale reglementaire teksten die ingevolge artikel 88 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988, van toepassing blijven op naar de diensten van de Vlaamse regering overgedragen personeelsleden.

Hierna wordt per artikel verwezen naar de oorsprong van deze bepalingen.

Art. XIII 133. Overname van artikel 41 §1 van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries. Het betreft schoonmaaksters die geregulariseerd werden en wiens diensten pro rata temporis in aanmerking worden genomen.

Art. XIII 134. Het betreft hier de validering van deeltijdse prestaties van geregulariseerde schoonmaaksters, overgedragen van het ministerie van Binnenlandse Zaken (Deze personeelsleden zijn thans werkzaam bij de provinciale Gouvernements - departement Economie, Werkgelegenheid en Binnenlandse Aangelegenheden) (cf. koninklijk besluit van 2 mei 1966 houdende tijdelijke maatregelen voor de aanstelling tot rijksambtenaar van sommige bij overeenkomst aangeworven personeelsleden van het ministerie van Binnenlandse Zaken).

Art. XIII 135, 136, 137. Overname van artikel 7, 8 en 9 van het koninklijk besluit van 8 mei 1989 tot vaststelling van de weddeschalen verbonden aan de bijzondere graden van het Bestuur van het Zeewezen en van de Binnenvaart. (Het gaat hier over verschillende bepalingen waarbij onvolledige prestaties worden gevalideerd voor personeelsleden die overgedragen werden van het ministerie van Verkeerswezen).

Art. XIII 138. Het betreft hier ambtenaren benoemd op basis van het Besluit van de Regent van 03.05.1948, vastgesteld op grond van artikel 19 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende statuut van het Rijkspersoneel.

Artikel 19 van het voormeld koninklijk besluit van 2 oktober 1937 bepaalt dat de bepalingen van deel III (Werving - Stage) niet van toepassing zijn op gewezen ambtenaren van de kolonie, op leden van de rechterlijke orde of de door de Koning aangewezen categorieën van titularissen van andere openbare machten of van militairen. Met voormeld besluit van de Regent wordt het toepassingsgebied uitgebreid tot de leden van de Raad van State, van het Rekenhof alsmede tot het administratief personeel van de parketten, het Rekenhof en de Raad van State.

Deze personeelsleden blijven hun salarisschaal bij overgangsmaatregel genieten, indien ze er voordeel bij hebben.

Art. XIII 139. Overname van artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 oktober 1976 tot vaststelling van de weddeschalen verbonden aan de bijzondere graden bij het ministerie van Landbouw (personeelsleden die hun vier jaar extra geldelijke anciënniteit blijven behouden)

Art. XIII 140. Overname van artikel 19 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992 tot vaststelling van de weddeschalen (Het betreft hier validering van privé-diensten).

Art. XIII 141, 142 en 143. Overname respectievelijk van artikel 11, 11 bis en 11 ter van het koninklijk besluit van 25 april 1975 tot vaststelling van de weddeschalen verbonden aan de bijzondere graden bij het ministerie van Openbare Werken. (Het gaat hier respectievelijk over : ex-personeelsleden van de coöperatieve vennootschap voor het herstel van oorlogsschade, ex-personeelsleden van het Speciaal Comité voor Katanga, validering van deeltijdse prestaties voor overgedragen personeelsleden van het ministerie van Openbare Werken en het Wegenfonds).

Art. XIII 144. Overname van artikel 39 van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries. (De titularis van een gedeclasseerde graad behoudt zijn salarisschaal : cf. tabel als bijlage bij het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries)

Art. XIII 145 beoogt de uitbetaling te regelen van de productiviteitspremie aan de ambtenaren die :

- 1° van het Wegenfonds overgeheveld werden naar de diensten van de Vlaamse regering, en die houder zijn van het diploma van burgerlijk ingenieur. Het Rekenhof weigerde tot dusver haar visum voor de betaling van bedoelde premie bij het ministerie te verlenen omdat de regeling van de productiviteitspremie bij het Wegenfonds geregeld was bij ministerieel besluit zonder goedkeuring van de minister van Openbaar ambt.
- 2° van de technische diensten van het ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin werden overgeheveld naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Deze personeelsleden genoten een bijzondere specialisatiepremie van 15%. De betaling van die premie werd gestopt vóór de overheveling en de bedoeling was een analoge regeling te bekomen als de productiviteitspremie voor de ingenieurs van Openbare Werken. Dit werd niet gerealiseerd.
- 3° van het Rijksinstituut voor Grondmechanica werden overgeheveld naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Deze personeelsleden genoten de productiviteitspremie als bedoeld bij KB van 14/1/69 betreffende de productiviteitspremie ten gunste van burgerlijk ingenieurs bij het ministerie van Openbare Werken, gewijzigd bij KB van 24/2/76.⁽⁵⁵⁾

De opname van dit artikel in onderhavig besluit verleent ter zake een reglementaire basis en maakt het mogelijk dat de betrokken personeelsleden hun vorige rechten kunnen behouden.

Gelet op artikel XV 5 treedt dit artikel in werking vanaf 1 januari 1991.

Art. XIII 146 bepaalt uitdrukkelijk het status-quo van de productiviteitspremie : enerzijds is er geen uitbreiding inzake toepassingsgebied, anderzijds wordt niets gewijzigd aan het bedrag of de toepassingsmodaliteiten. De productiviteitspremie wordt dus in overgangsregeling geplaatst, als behoud van verworven recht voor de personeelsleden die bij hun overheveling deze premie konden genieten.

Art. XIII 147 stelt een overgangsregeling in voor de ambtenaar die in december 1993 het salariscomplement van 20% genoot als niet-informaticus in een informatica-

dienst, en die de taken van informaticus daadwerkelijk en uitsluitend in een informaticadienst blijft uitoefenen.

Art. XIII 148 bepaalt dat het genot van een overgangssalarisschaal van de loopbaan van informaticus of het salarissupplement van 20% niet cumuleerbaar is met de premies van artikel XIII 145 of XIII 146.

[**Art. XIII 148ter** - *opgeheven*] ⁽⁵⁸⁾

Art. XIII 149 - schrapping van de overgangssalarisschaal voor de ex-rang 15 in staf (zie art. VIII 82).⁽⁵⁾

| **Art. XIII 150.** geen commentaar⁽⁷¹⁾

Art. XIII 151-XIII 152. geen commentaar.

Art. XIII 153. Uitvoering van het meervermelde protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991. Voor de federale ambtenaar was dit reeds gebeurd, maar dit (wijzigend) koninklijk besluit was niet meer van toepassing op de ambtenaren van het ministerie. Dit artikel treedt krachtens artikel XV 5 in werking op 1 januari 1992.

Vanaf 1 januari 1994 treedt artikel XIII 10 in werking, dat in een ruimere regeling voorziet inzake voorgaande diensten die in aanmerking komen voor geldelijke anciënniteit.

Art. XIII 154. Een hoger ambt kan slechts toegekend worden op een hiërarchisch hogere graad. De invoering van functionele loopbanen en de getrapte inwerkingtreding ervan stelt met terugwerkende kracht een einde aan de hogere ambten waarvan zowel de werkelijke graad als de tijdelijke graad tot een zelfde nieuwe graad omgezet worden.

Dit artikel beoogt dat, ofschoon een einde gesteld wordt aan het hoger ambt, de toelage (aan het bedrag vóór de inschaling, dus op basis van de oude weddenschalen) behouden blijft tot 31.12.1993.

Voorbeeld : opsteller - onderbureauchef

1° mogelijkheid : geen probleem voor de opsteller die reeds geslaagd was voor het bevorderingsexamen van rang 22 : hij wordt op 1.7.93 ingeschaald op de 3e trap van de functionele loopbaan (C 113 - toepassing van artikel VIII 112)

2° mogelijkheid : de opsteller is niet geslaagd, en wordt naargelang zijn huidige weddenschaal (20/1 of 21/1) ingeschaald in de functionele loopbaan (C 111 of C 112). In dat geval behoudt hij de toelage (bedrag op 30.6.93) voor de maanden juli tot december 1993.

Art. XIII 155. De informatici hebben in de nieuwe rechtspositie een functionele en geldelijke loopbaan identiek aan die van de ingenieurs en van de artsen.

Op de trap van de functionele loopbaan waarin zij ingeschaald worden, wordt het weddecomplement van 20% van de sociale programmatie 1990-1992 behouden.

Om te vermijden dat de functionele loopbaan voor hen geen geldelijk voordeel zou betekenen (de salarisschaal A 131 is hoger dan de salarisschaal A 122), wordt een overgangsregeling ingevoerd voor informatici in dienst vóór de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur. Voor de informatici van rang 10 worden twee overgangssalarisschalen (A 125 en A 126) ingevoerd, en voor de informatici van rang 11 één overgangssalarisschaal (A 127). Deze salarisschalen impliceren, boven het behoud van het weddecomplement van 20% in hun huidige salarisschaal (A 131 of A 132), telkens 4% salarisverhoging bij bevordering in de functionele loopbaan.

Art. XIII 155bis. § 1 voegt een toelage van 2.235 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% in voor de loods met de functie van chefloods die vóór de omschaling titularis was van de graad van nautisch dienstchef (rang 12). Op deze wijze is bij einde loopbaan de bezoldiging van de ex-nautisch dienstchef gelijk aan die van de ex-chefloods (rang 25), nu tewerkgesteld in een continuregeling of als hoofd van een

| station.

§ 2 bepaalt de inschaling in de loodstoelagenloopbaan (bijlage 16 VPS).

§ 3 voert een overgangsregeling in voor de twee loodsen (alg. functie) die vóór 1 december 1993 'bovenloods - rang 23' waren en die nog steeds uitsluitend op de Boven-schelde (Antwerpen) prestaties leveren. De afwijking komt erop neer dat de verdeling van de collectieve '50%' van de loodstoelage geschiedt via een voor hen speciaal groepsfonds 'verhaalloodsen'.

§ 4 voert een gelijkaardige overgangsregeling in voor de twee verhaalloodsen te Gent, maar bepaalt eveneens dat terzake een coëfficiënt 0,15 geldt i.p.v. 0,4; deze afwijking heeft te maken met het feit dat de verhaalloodsen in de oude sui generisregeling bijna nooit genieten van de 1ste en de 2de correcties. De (algemene) bedragen van de loodstoelagen hebben uiteraard wel een component 1ste en 2de correcties. De toepassing van dezelfde coëfficiënten voor de verhaalloodsen zou voor dezen leiden tot een zeer extreme verhoging van hun bezoldiging; vandaar een afwijkende coëfficiënt.

§ 5, 6 en 7 voeren een overgangsregeling in inzake de loodstoelagenloopbaan: een verkorting van de anciënniteitsregel voor loodstoelage 3 en 4 ⁽²⁶⁾:

- voor de kustloodsen in dienst op 31 mei 1995;
- voor de rivierloodsen in dienst op 1 september 1985;
- voor de kanaalloodsen in dienst op 1 oktober 1986.

§ 8 bepaalt een overgangsregeling waardoor bepaald wordt dat voor de loodsen in dienst op 31 mei 1995, '5 jaar loodstoelage 4' uit artikel XIII 106undecies, gelijkstaat met '19 jaar graadanciënniteit'.⁽⁷⁾

Art. XIII 155septies. Artikel 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1996 voert een overgangsregeling in voor het voedingsgeld, dat organiek geregeld is in hoofdstuk 5 van titel 4 van dit deel.

De betaling van het voedingsgeld werd immers voor de toenmalige leerling-loodsen te Vlissingen vanaf 1 februari 1993 stopgezet.⁽¹⁵⁾

Art. XIII 155octies. De scheepswerktuigkundige die in het bezit is van het brevet van officier werktuigkundige 2de klasse, ontving bij de RMT een weddesupplement. Gelet op de overheveling met behoud van rechten, wordt in een overgangsregeling voorzien dat zij dit supplement behouden. Dit is het geval voor 4 personeelsleden.

Gelet op artikel XIII 43 wordt dit salarissupplement wel in rekening gebracht voor de eventuele toekenning van een toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.⁽²⁵⁾

Art. XIII 155novies. In dit artikel wordt een overgangsmaatregel voorzien voor de huidige coördinatoren en opdrachthouders; zij blijven ingeschaald in de salarisschalen A 280 en A 281 en behouden deze salarisschaal bij een nieuwe aanwijzing tot opdrachthouder. Zij zijn bij een nieuwe aanwijzing dan ook vrijgesteld van de proefperiode van één jaar.⁽³⁵⁾

Art. XIII 155decies. Er worden inzake zeegeld twee overgangsregelingen bepaald, teneinde de organieke regeling (art. XIII 106sexiesdecies) zo eenvoudig mogelijk te houden. De personeelsleden belast met de functie van kok-ingescheept zijn immers inmiddels bevorderd tot niveau D, en de functie van opperschipper is voortaan enkel een walfunctie; de huidige titularis behoudt de pensioenvoordelen van zeegeld op basis van het principe van de 'voortgezette functie'.⁽³⁸⁾

Art. XIII 155terdecies.

§ 1. Deze paragraaf regelt als overgangsmaatregel de valorisatie van de privé-anciënniteit tot beloop van maximum 6 jaar van de ambtenaren die vóór 1 januari 1995 in dienst waren bij IMALSO. Omdat deze diensten in aanmerking zouden worden genomen gelden twee voorwaarden :

- het moet gaan om diensten gepresteerd als titularis van een betrekking met volledige prestaties;
- de gepresteerde diensten werden destijds als nuttig beschouwd voor het uitgeoefende ambt.⁽⁴⁶⁾

§ 2. De personeelsleden die een hoger diploma bezitten dan het diploma dat vereist is voor de uitgeoefende functie, ontvangen een diplomabijslag. Deze paragraaf verzekert het behoud van een "diplomabijslag" van 1.033,50 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per jaar. De bijslag wordt slechts uitbetaald voor zover hierdoor de bezoldiging van de ambtenaar niet hoger wordt dan 25.625,05 euro ⁽⁷⁰⁾ (100%). Onder bezoldiging wordt verstaan, de salarisschaal, in voorkomend geval verhoogd met de toelage voor de uitoefening van een hoger ambt. Het recht op deze diplomabijslag verdwijnt op het ogenblik dat het personeelslid bevordert tot een niveau waarvoor het diploma dat hij bezit een aanwervingsvoorwaarde is.⁽⁴⁶⁾

§ 3. Deze paragraaf regelt het feit dat bepaalde ambtenaren bij IMALSO slechts recht hadden op 2/3 van de toelage voor zaterdag-, nacht en zondagprestaties. Het gaat om de ambtenaren met de salarisschaal C101 of D202. Deze ambte-

naren hebben bovendien geen recht op een toelage voor gevaarlijk, ongezond en hinderlijk werk.⁽⁴⁶⁾

§ 4. Deze paragraaf regelt de specifieke toestand die bestond bij IMALSO. Voor afmattend, ongezonde en hinderlijke werken bestonden bij IMALSO verschillende tarieven, afhankelijk van de aard van het werk, namelijk:

- 10% van het uurloon;
- 12,5% van het uurloon;
- 25% van het uurloon;
- 50% van het uurloon.

Enkel het bedrag van 25% van het uurloon blijft behouden. Voor de activiteiten waar een bedrag van 10, 12,5 of 50% van het uurloon werd toegekend ontvangen de overgedragen personeelsleden de bij het ministerie bestaande bedragen, zoals voorzien in artikel XIII 106quater VPS. Hierbij wordt geen afbreuk gedaan aan de verworven rechten, aangezien het een gelijkwaardige regeling betreft.⁽⁴⁶⁾

§ 5. Deze paragraaf bepaalt dat de periode dat een ambtenaar van rang A2 de leiding had van een afdeling bij Imalso, meetelt voor de berekening van de financiële loopbaan van afdelingshoofd (A286 na 6 jaar "mandaat afdelingshoofd").⁽⁴⁶⁾

[**Art. XIII 155quaterdecies** - opgeheven]⁽⁵⁹⁾

Art. XIII 155quinquiesdecies. In afwijking van de organieke toelageregeling voor de controleurs, zoals bepaald in artikel 2 (XIII 81quinquies, § 1), wordt bepaald dat de overgeplaatste controleurs een toelage genieten van 1.240 euro⁽⁷⁰⁾ à 100% i.p.v. 545,50 euro⁽⁷⁰⁾. Deze toelage betreft eigenlijk een inkomenscorrectie op de bezoldiging die zij bij Belgacom/BIPT genoten. Er is duidelijk bepaald dat deze toelage maar toegekend wordt zolang de controleurfunctie uitgeoefend wordt.⁽⁵⁴⁾

Art. XIII 155sexiesdecies. Dit artikel is de weergave van artikel 44bis en ter van het besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992, zoals gewijzigd door het besluit van de Vlaamse regering van 14 oktober 1992.⁽⁵⁵⁾

Art. XIII 155septiesdecies. Onder het motto "loon naar werken" werd de betaling in werkdagen ingevoerd. In geval van afwezigheid om andere redenen dan verlof voor deeltijdse prestaties, wordt het maandsalaris in werkdagen betaald. Dit betekent dat alleen de werkdagen (en gelijkgestelde dagen bv. vakantie) en de feestdagen die in een week vallen worden betaald. De noemer van de betalingsbreuk blijft dertig, maar de teller is niet meer gelijk

aan een veelvoud van één zoals bij de betaling in kalenderdagen.⁽⁵⁵⁾

Twee voorbeelden zullen dit verduidelijken :

Voorbeeld 1 :

Een ambtenaar neemt gecontingenteerd verlof vanaf vrijdag 2 mei tot en met vrijdag 23 mei 1997. Hij valt onder de toepassing van § 4, a) omdat hij minder dan 10 dagen heeft gewerkt, nl. 8.

Het totaal aantal werkdagen in mei bedraagt 22 : $8 \times 1,4 = 11,2$
 Bijgevolg ontvangt de ambtenaar 11,2 van zijn maandsalaris
 30

Voorbeeld 2 :

Een ambtenaar neemt gecontingenteerd verlof van vrijdag 2 mei tot en met dinsdag 20 mei 1997. Hij valt onder toepassing van § 4, b) omdat het aantal gepresteerde dagen in mei groter is dan 10, nl. 11.

Het totaal aantal werkdagen in mei bedraagt 22; het aantal niet gepresteerde dagen bedraagt 11 :

$11 \times 1,4 = 15,4$ $30 - 15,4 = 14,6$

Normalerwijze ontvangt de ambtenaar 14,6 van zijn maandsalaris
 30

Door de correctie ontvangt de ambtenaar echter 15 van zijn maandsalaris
 30
⁽⁵⁵⁾

Art. XIII 155duodevicies. Om de "verworven rechten" van de overgehevelde personeelsleden van het ministerie van Verkeerswezen, of een van dit ministerie afhankelijk bestuur of regie, van de Regie voor Maritiem Transport of van de Regie der Luchtwegen te garanderen, wordt het behoud van het recht op verkeersvoordelen als algemeen principe in het statuut ingeschreven.⁽⁵⁷⁾

De praktische modaliteiten worden met een omzendbrief door de minister van Ambtenarenzaken aan de verschillende personeelsdiensten meegedeeld.⁽⁵⁷⁾

Deze omzendbrief heft het oude reglement van 28 mei 1973 op.⁽⁵⁷⁾

In deze omzendbrief werd rekening gehouden met het standpunt van het Rekenhof van 27 april 1999. Het Rekenhof stelde dat bevorderingen en opgebouwde anciënniteit na de overheveling niet in aanmerking komen voor het bepalen van de toe te kennen voordelen. De persoonlijke (familiale) toestand daarentegen moet beoordeeld worden op het ogenblik van de toekenning van het voordeel.⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 155undevicies. Dit artikel bevat een overgangsbepaling voor de personeelsleden die vóór 1 januari 2000 in dienst zijn getreden, en die uit hoofde van hun functie over een privé-aansluiting op het telefoonnet moeten

beschikken. Zij ontvangen een forfaitaire vergoeding van 300 euro⁽⁷⁰⁾ per jaar (100%).⁽⁵⁷⁾

De personeelsleden die na 1 januari 2000 in dienst getreden zijn of nog zullen treden en voor wie het bezit van een telefoontoestel onontbeerlijk is voor het uitoefenen van de functie, alsook de personeelsleden waarvan de secretaris-generaal oordeelt dat een diensttelefoon functioneel meer aangewezen is dan bovenvermelde vergoeding van 300 euro⁽⁷⁰⁾, zullen een GSM-toestel ontvangen. Daar waar nodig kan ook een fax-toestel worden ter beschikking gesteld.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 2 van dit artikel voorziet dat de technici met de functie van bos- of natuurwachter of adjuncten-houtvester, zowel een telefoonvergoeding van 300 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) als een GSM-toestel ontvangen. Dit dubbel voordeel is evenwel beperkt tot zolang de informaticamogelijkheden niet voorhanden zijn om een rechtstreekse netwerkverbinding met het hoofdbestuur te installeren. Van zodra dit wel het geval is, wordt de vergoeding niet meer toegekend.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 3 bepaalt dat de voornoemde vergoeding alle kosten dekt, dus zowel telefoonaansluiting, abonnement als gesprekken.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 4 bepaalt dat de secretaris-generaal jaarlijks de lijst vaststelt van de ambtenaren die de in § 1 bedoelde vergoeding ontvangen alsook degenen die in het bezit moeten gesteld worden van een GSM-toestel. Het afdelingshoofd beslist in welke mate het GSM-gebruik moet beperkt worden (bv. tot bepaalde nummers).⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 155vicies. Dit artikel voorziet in een overgangsregeling voor de toelage voor het uitblijven van ongevallen, en dit voor de overgehevelde personeelsleden van het ministerie van Openbare Werken, Nationale Opvoeding en Nederlandse Cultuur, Landbouw, Tewerkstelling en Arbeid of Economische Zaken. ⁽⁵⁷⁾

| De toelage bedraagt 92 euro⁽⁷⁰⁾ (100%) per jaar. ⁽⁵⁷⁾

voorwaarden: ⁽⁵⁷⁾

- occasioneel belast zijn met het besturen van een dienstvoertuig (dus niet de personeelsleden met de functie van chauffeur);
- tijdens het afgelopen jaar ten minste 80 uren occasioneel met het besturen van een dienstvoertuig belast zijn geweest;
- tijdens dat afgelopen jaar geen ongeval hebben gehad waarvoor het personeelslid aansprakelijk is.

Art. XIII 155vicies semel. Dit artikel regelt, in het kader van de verworven rechten, de toekenning van een

"expatriatievergoeding" voor de personeelsleden van de administratie Waterwegen en Zeewezen die vóór 1 september 1999 tewerkgesteld waren in Vlissingen.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 1 bepaalt dat de vergoeding is vastgesteld op het bedrag van de vergoeding dat het betrokken personeelslid genoot voor verblijf in het buitenland op 31 augustus 1999.⁽⁵⁷⁾

Bij wijziging van het nettosalaris en/of de kinderbijslag wordt de vergoeding vanaf die datum voor de toekomst bepaald op 70% van het nettosalaris en van de kinderbijslag.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 2 bepaalt dat om de vergoeding te ontvangen, het personeelslid moet kunnen bewijzen dat hij en zijn kinderen die recht geven op kinderbijslag over een verblijfplaats in Nederland beschikken. Dit bewijs is noodzakelijk aangezien het doel van de expatriatievergoeding er in bestaat een vergoeding toe te kennen voor de bijkomende kosten (en ongemakken) die met een verblijf in Nederland gepaard gaan.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 3 bepaalt dat alle bewijsmiddelen mogelijk zijn (eigendomsakte, huurcontract e.d.). De bewijskracht van de voorgelegde stukken zal worden beoordeeld door een paritaire commissie. Die commissie zal oordelen over alle personeelsleden aan de hand van gegevens over het elektriciteitsverbruik, waterverbruik, telefoonrekening, verwarmingskosten, teledistributierekening, plaatselijke belastingen, enz.⁽⁵⁷⁾

Om het verblijf van de kinderen te bewijzen kan men eventueel beroep doen op een attest van de onderwijsinstelling + eventuele vervoersbewijzen. Dit kan ook voor kinderen die in België op internaat verblijven en in de weekends en/of vakanties in Nederland verblijven.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 4 bepaalt dat valse verklaringen en/of valse bewijzen aanleiding kunnen geven tot strafrechtelijke vervolging of tuchtsancties. Daartoe wordt verwezen naar het K.B. van 31 mei 1933 betreffende de verklaringen af te leggen in verband met subsidies, vergoedingen en toelagen.⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 155vicies bis. Dit artikel bepaalt een overgangsregeling inzake de toekenning van een kantoorvergoeding voor de naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap overgehevelde personeelsleden die op 31 augustus 1999 een kantoorvergoeding ontvingen.⁽⁵⁷⁾

Het gaat om personeelsleden die:

- geen kantoor hebben in een gebouw van het ministerie en

- die uit de aard van hun functie een lokaal als kantoor dienen in te richten.⁽⁵⁷⁾

Er worden 2 bedragen voorzien:

- 375 euro⁽⁷⁰⁾ per jaar (100%): kantoor toegankelijk voor het publiek
- 89,50 euro⁽⁷⁰⁾ per jaar (100%): kantoor niet toegankelijk voor het publiek.⁽⁵⁷⁾

Aangezien het om een overgangsregeling gaat, wordt de vergoeding enkel uitbetaald aan de overgehevelde personeelsleden die op basis van een oude federale reglementering recht hadden op een kantoorvergoeding. Deze personeelsleden ontvangen dan de nieuwe kantoorvergoeding voor zover zij nog steeds aan de toekenningsvoorwaarden voldoen.⁽⁵⁷⁾

De vergoeding dekt alle kosten die voortvloeien uit de inrichting van een kantoor, inzonderheid de huurverplichtingen, de verwarmings- en verlichtingskosten en de afschrijving van het meubilair.⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 155vicies ter. Paragraaf 1 van dit artikel voorziet in een overgangsbepaling voor de ambtenaar van:

- de afdeling Gemeenschapsinstellingen;
- de afdeling Elektriciteit en Mechanica Gent;
- de afdeling Vloot;
- de conservator van het Kasteel van Gaasbeek.⁽⁵⁷⁾

Het personeelslid van voornoemde afdelingen, en de conservator, die op 1 september 1999 over het gebruik van een woning ter beschikking gesteld door het ministerie, genoten, behouden dit voordeel.⁽⁵⁷⁾

Er wordt enkel in een overgangsregeling voorzien, omdat de betrokken afdelingen naar de toekomst toe beleidsmatig van oordeel zijn dat het niet meer noodzakelijk is dat er kosteloze huisvesting moet blijven bestaan.⁽⁵⁷⁾

Overeenkomstig de organieke regeling, en conform de fiscale wetgeving wordt er voortaan tevens een inhouding verricht op het salaris.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 2 van dit artikel voorziet in een overgangsregeling voor de ambtenaren van de afdeling Gemeenschapsinstellingen en de afdeling Elektriciteit en Mechanica Gent, die op 1 september 1999 over geen woning beschikken, maar een vervangende toelage ontvingen.⁽⁵⁷⁾

Artikel XIII 155vicies quater. Dit artikel voorziet in een "algemene overgangsbepaling" voor de ambtenaar van niveau D ⁽⁷⁰⁾ die de functie van terreinwerkmans uitoefent en belast is met het verrichten van boringen en sonderingen. Deze ontvangt een toelage zoals bepaald in het

koninklijk besluit van 8 oktober 1974 houdende toekenning van een toelage voor bewaring van materiaal en van een rendementstoelage aan sommige personeelsleden van het Rijksinstituut voor Grondmechanica.⁽⁵⁷⁾

Op basis van voornoemde reglementering varieert het toegekende bedrag van 0,04 tot 0,11 euro⁽⁷⁰⁾ per meter boring, afhankelijk van de gebruikte apparatuur.⁽⁵⁷⁾

Op te merken valt dat nieuwe personeelsleden die deze functie uitoefenen aangeworven worden in niveau C, en bijgevolg geen recht hebben op deze toelage.⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 155vicies quinquies. Om spanningen op de werkvloer te vermijden, werd in bepaalde gevallen aan rechtstreeks aangeworven personeelsleden dezelfde toelage of hetzelfde voordeel toegekend als aan de overgehevelde personeelsleden, zonder dat hiervoor in feite een juridische basis aanwezig was.⁽⁵⁷⁾

Dit artikel regelt juridisch deze feitelijke toestand.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 1 en 2 van dit artikel regelt deze feitelijke toestand voor de rechtstreeks aangeworven personeelsleden die respectievelijk een telefoonvergoeding of uniformvergoeding genoten.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 3 regelt de situatie van de rechtstreeks aangeworven personeelsleden die tussen 1 januari 1989 en 31 december 1999 de verplichting hadden tot het dragen van een uniform, daartoe zelf een uniform hebben aangekocht, en geen uniformvergoeding ontvingen. Zij kunnen aan de hand van een schuldvordering de kostprijs van het uniform terugbetaald krijgen.⁽⁵⁷⁾

Paragraaf 4 regelt de toestand van de rechtstreeks aangeworven personeelsleden die een toelage voor het uitblijven van ongevallen hebben ontvangen.⁽⁵⁷⁾

Art. XIII 155vicies sexies. Er wordt een overgangsbepaling voorzien wat betreft de vergoedingen en toelagen voor de personeelsleden die ingevolge een ongunstige evaluatie niet op 1 januari 2002 worden bevorderd naar niveau D.⁽⁷⁰⁾

Als zij aan de toekenningsvoorwaarden blijven voldoen behouden zij volgende statutair voorziene toelagen :

- toelage Bijzondere Jeugdzorg;
- gezagvoerderstoelage;
- toelage secretariaat Vlaamse regering;
- zeegeld (inclusief overgangsregeling);
- rendementstoelage.⁽⁷⁰⁾

Om dezelfde reden wordt een overgangsartikel opgenomen in

verband met de opbouw van de schaalanciënniteit in niveau E. ⁽⁷⁰⁾

Art. XIII 155vicies septies. Om operationele reden wordt een graadverandering voorzien van speciaal assistent (functie matroos of stoker) naar schipper of motorist. ⁽⁷⁰⁾

Deze graadverandering wordt bekomen onder volgende voorwaarden:

- slagen voor een vergelijkende bekwaamheidsproef;
- titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift zoals gevraagd in de functiebeschrijving. ⁽⁷⁰⁾

De technisch assistent van de beheersdiensten kan eveneens een graadverandering bekomen naar schipper mits te slagen voor een vergelijkende bekwaamheidsproef. ⁽⁷⁰⁾

De ambtenaren die een graadverandering kunnen bekomen van speciaal assistent (functie matroos of stoker) naar schipper of motorist of van technisch assistent van de beheersdiensten naar schipper, worden in de nieuwe schaal die met deze graad gepaard gaat, ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan met behoud van de schaalanciënniteit. Zo worden bijvoorbeeld ambtenaren die titularis waren van de tweede salarisschaal in de oude graad ingeschaald in de tweede salarisschaal van de nieuwe graad met behoud van de verworven schaalanciënniteit. ⁽⁷⁰⁾

Art. XIII 156. geen commentaar

**DEEL XIV. DE RECHTSPOSITIE VAN HET CONTRACTUELE
PERSONEELSLID VAN HET MINISTERIE**

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel XIV 1. Volgens dit artikel is het deel XIV van toepassing op alle contractuele personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Dit betekent dat zowel de contractuele personeelsleden die op 1 januari 1994 of later in dienst genomen worden, als de contractuele personeelsleden die vóór deze datum reeds in dienst zijn (onder wie die welke in toepassing van de wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut bij arbeidsovereenkomst in dienst gehouden worden), volgens de voorwaarden vermeld in dit deel, tewerkgesteld moeten worden.

Waar nodig zal aan de contractuele personeelsleden dan ook een wijziging van hun huidige arbeidsovereenkomst worden voorgesteld.

De Algemene Administratieve Diensten van de onderscheiden departementen zijn in dit verband belast met de opmaak en de afsluiting van de addenda (of nieuwe overeenkomsten) waarbij de arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel van deze departementen in overeenstemming worden gebracht met die omschreven in het deel XIV.

De modellen van arbeidsovereenkomst conform de nieuwe rechtspositie van het contractuele personeel, zullen bij omzendbrief aan alle Algemene Administratieve Diensten worden bezorgd.

Tot de contractuele personeelsleden die onder het deel XIV ressorteren, moeten ook de gesubsidieerde contractuelen worden gerekend.

Opgemerkt wordt dat bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap sedert 1 januari 1991 geen RVA-stagiairs meer worden in dienst genomen (cf. beslissing dd. 30 juli 1990 van de Vlaamse regering).

Aan de federale overheid werd gevraagd om formeel vrijgesteld te worden van de verplichting om RVA-stagiairs aan te werven bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit (cf. artikel 4, § 1 van het KB nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces).

Terzake werd tot nog toe echter geen antwoord ontvangen.

TITEL 2. DE AANWERVING EN DE TOELATINGSVOORWAARDEN

Hoofdstuk 1. De aanwerving

Afdeling 1. Organieke regeling

Art. XIV 2. Volgens dit artikel is de indienstneming van contractuele personeelsleden uitsluitend toegestaan om :

- 1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen : het betreft hier ofwel in de tijd beperkte acties ofwel een buitengewone toename van het werk;
- 2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt;⁽⁷⁰⁾
- 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
- 4° te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken.⁽⁷⁰⁾

Het artikel XIV 2 herneemt hiermee de essentie van de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel zoals die voorkomt in het artikel 2 van het APKB.

Wat meer bepaald de vervangingsopdrachten vermeld in het artikel XIV 2, § 1, 2° betreft, moet worden opgemerkt dat zij enkel betrekking hebben op de vervanging van *ambtenaren* door contractuele personeelsleden.

Volgens het artikel 2 van het APKB van 22 december 2000 bepaalt het statuut de modaliteiten voor de vervanging van afwezigheden van ambtenaren door contractuelen. In het VPS is dit geregeld in artikel XIV 4 (vervanging in de wervingsgraad die overeenkomt met de graad van het te vervangen personeelslid of in een lagere graad). Het artikel betreft echter ook de vervanging van contractuelen door contractuelen (zie daar).⁽⁷⁰⁾

De vervanging van contractuele personeelsleden door andere contractuele personeelsleden moet bijgevolg in een andere categorie van de organieke regeling worden ondergebracht.

Het ligt voor de hand dat deze laatste soort vervangingen als uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte zal worden gekwalificeerd.

De categorie van "hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen" stemt overeen met de categorie "taken die een

bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen" vermeld in artikel 2 van het APKB van 22 december 2000. Zij maakt het mogelijk om op het vlak van bijzondere competenties gerichte werving een beroep te doen op hooggekwalificeerd personeel, indien de opdracht niet zodanig specifiek is dat hij kan worden ondergebracht onder het begrip "specifieke opdracht".⁽⁷⁰⁾

De organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel is in wezen restrictief.

Dit restrictief karakter verhindert echter niet dat wanneer in het kader van (weder) tewerkstellingsprogramma's de indienstneming van contractueel personeel aan het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap wordt opgelegd, deze indienstneming wordt doorgevoerd, wat ook de reële behoeften binnen voormelde organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel mogen zijn.

Afdeling 2. Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften

Art. XIV 3. Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften werden in het kader van het KB nr. 56 van 16 juli 1982 betreffende de werving in sommige overheidsdiensten omschreven als "in tijd beperkte acties" of als personeelsbehoeften die verband houden met "een buitengewone toename van het werk".

Het artikel XIV 3, § 1 bepaalt geheel in de lijn van deze definities dat contractuele indienstnemingen die nodig zijn om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften, alleen maar plaats kunnen vinden voor een beperkte duur.

Deze bepaling verhindert evenwel niet dat arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten om te voorzien in uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften ook voor onbepaalde duur kunnen worden aangegaan.

De duur van een buitengewone toename van het werk bij voorbeeld, kan immers niet steeds bij voorbaat worden vastgesteld.

Het arbeidsrecht biedt bovendien voldoende mogelijkheden (opzegging, verbreking) opdat ook aan een contract dat voor onbepaalde duur is aangegaan, ten gepaste tijde een eind zou kunnen worden gesteld.

Het artikel XIV 3, § 2 omschrijft de beslissingsprocedure die vooraf moet gaan aan elke contractuele indienstneming die plaats vindt om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen.

Wat deze categorie van indienstnemeningen betreft, is het de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken die beslist over het aantal, de duur en de soort van betrekkingen waarin contractueel wordt aangeworven, en dit op voorstel van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

In de mate dat het syndicaal statuut dit vereist, zullen de vakbonden bij deze beslissing geraadpleegd worden.

Voormelde besluitvormingsprocedure verschilt in deze zin van die welke in het artikel 97, § 2 van het decreet van 12 december 1990 betreffende het Bestuurlijk Beleid werd vermeld dat :

1. het niet meer de Vlaamse regering, maar wel de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken is die - weliswaar op voorstel van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) - beslist over de in dit kader door te voeren aanwervingen;
2. door de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken zowel het aantal, de duur als de soort van de betrekkingen moet worden bepaald waarin contractueel wordt aangeworven om te voldoen aan tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften.

Volgens het artikel 97 §2 van hogervermeld decreet diende door de Vlaamse regering enkel de duur van een dergelijke indienstneming te worden vastgesteld. Het is de bedoeling dat laatstvermeld artikel per 1 januari 1994 bij decreet wordt opgeheven.

De gewijzigde besluitvormingsprocedure maakt een snellere en soepelere indienstneming van het beoogde personeel mogelijk.

Tot de uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften moeten onder meer worden gerekend :

- de betrekkingen van seizoenstewerkgestelde en gelegenheidsmedewerker (voorheen ressorterend onder het artikel 5 van het KB van 7 maart 1974 betreffende de werving van personeelsleden in de besturen en andere diensten van de ministeries);
- de betrekkingen die nodig zijn voor de uitvoering van researchprogramma's (voorheen vallend onder het artikel 5bis van het hogervermeld KB van 7 maart 1974);

Wat beide soorten van bovenvermelde betrekkingen betreft, houdt dit dus een verschil in met de federale overheid waarbij de seizoenstewerkstelling en de uitvoering van researchprogramma's werd ondergebracht bij de bijzondere of specifieke opdrachten (artikel 1, 2° en 4° van het KB van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten in de besturen

en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut).

- de plaatsvervangende tewerkstellingen waarbij een (al dan niet gesubsidieerd) contractueel personeelslid een ander (al dan niet gesubsidieerd) contractueel personeelslid vervangt (zie bespreking van artikel XIV 2);

Afdeling 3. Vervangingsopdrachten

Art. XIV 4. Dit artikel omschrijft de betrekkingen waarin contractuele personeelsleden die met een vervangingsopdracht zijn belast, kunnen worden in dienst genomen.

De term "vervangingsopdracht" dient met betrekking tot het artikel XIV 4 echter ruimer te worden begrepen dan met betrekking tot het artikel XIV 2, 2°. In het kader van het artikel XIV 4 gaat het immers zowel om de vervanging van ambtenaren als van contractuelen.

Het artikel XIV 4 stelt dat de contractuele personeelsleden die met een vervangingsopdracht zijn belast, worden aangeworven in de wervingsgraad die overeenstemt met de graad van de ambtenaar of het contractuele personeelslid dat zij vervangen of in een graad die lager is dan deze graad.

In feite gaat het hierbij enkel om de veralgemening van het principe dat op dit ogenblik reeds bij de vervanging van personeelsleden in loopbaanonderbreking wordt toegepast (cf. omzendbrief OA-MIN/91/13 van 11 september 1991 met als titel "Loopbaanonderbrekingprocedure").

Het spreekt vanzelf dat alleen tot vervangende indienstnemingen in een lagere graad dan de hogervermelde wervingsgraad wordt overgegaan, in gevallen waarin dit verantwoord is.

Verloven die voor een ambtenaar als een recht zijn georganiseerd geven automatisch recht op een vervanging door (al dan niet gesubsidieerde) contractuelen.

Wat de verloven betreft die als een gunst zijn georganiseerd, is vervanging echter slechts mogelijk binnen de responsabilisering van de departementen (werkkredieten).⁽⁷⁰⁾

Afdeling 4. Bijkomende of specifieke opdrachten

Onderafdeling 1. Lijst van bijkomende of specifieke opdrachten

Art. XIV 5. Gelet op het artikel 2 van het APKB bestaat voor de Vlaamse regering de verplichting om de lijst te bepalen van de betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdrachten worden beschouwd en als dusdanig contractueel opgevuld.

Ten einde deze verplichting na te leven wordt in artikel XIV 5, § 2 voormelde lijst bepaald.

Hij omvat de volgende betrekkingen :

- 1° 1 betrekking van adviseur bij het departement Algemene Zaken en Financiën, administratie Budgettering, Accounting en Financieel Management;
- 2° 1 betrekking van directeur, 2 betrekkingen van adviseur en 4 betrekkingen van adjunct van de directeur⁽⁴³⁾ bij het departement Algemene Zaken en Financiën, administratie Planning en Statistiek;
- 3° 2 betrekkingen van adjunct van de directeur bij het departement Onderwijs, afdeling Beleidsgerichte Coördinatie;
- 4° 1 betrekking van adviseur en 1 betrekking van adjunct van de directeur bij het departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, administratie Gezin en Maatschappelijk Welzijn;
- 5° 4 betrekkingen van adviseur bij het departement Leefmilieu en Infrastructuur, Mobiliteitscel;
- 6° 1 betrekking van ingenieur bij het departement Leefmilieu en Infrastructuur, administratie Milieu, Natuur-, Land- en Waterbeheer, afdeling Algemeen Milieu- en Natuurbeleid;
- 7° 1 betrekking van verbindingsagent bij het departement Coördinatie, administratie Buitenlands Beleid;
- 8° 1 betrekking van voorlichtingsambtenaar⁽⁵⁶⁾ ⁽⁵⁵⁾ bij het departement Coördinatie;
- 9° de⁽⁵⁵⁾ betrekkingen van gemeenschapattaché bij het departement Coördinatie, administratie Buitenlands Beleid;
- 10° 1 betrekking van directeur, 7 betrekkingen van adviseur⁽⁶⁸⁾, 13 betrekkingen van investeringsprospecteur⁽⁶⁸⁾, 3 betrekkingen van deskundige⁽⁶⁸⁾ en 1 betrekking van technologisch attaché bij het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw, dienst met afzonderlijk beheer "Investeren in Vlaanderen";

- 11° 1 betrekking van directeur en 1 betrekking van adjunct van de directeur bij het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw (FIOC);
- 12° 1 betrekking van adviseur-filoloog en ⁽⁵⁵⁾ betrekkingen van adjunct van de adviseur-filoloog bij het departement Coördinatie, administratie Kanselarij en Voorlichting;
- 13° 1 betrekking van directeur, 1 betrekking van adviseur, 6 betrekkingen van adjunct van de directeur, 1 betrekking van deskundige, 2 betrekkingen van deskundige (hofmeester), 1 betrekking van medewerker⁽⁶⁸⁾ bij het secretariaat van de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen;
- 14° 1 betrekking van opdrachthouder voor emancipatiezaken (voor zover deze betrekking bij arbeidsovereenkomst wordt opgevuld);
- 15° de betrekkingen van het schoonmaakpersoneel (inclusief de werf- en sectorverantwoordelijken schoonmaak), het cateringpersoneel en het contractuele onthaalpersoneel;⁽⁷⁰⁾
- 16° 3 betrekkingen van cultuurprogrammator, 1 betrekking van technisch beheerder en 2 betrekkingen van medewerker (baliebediende) bij het Vlaams Cultureel Centrum "De Brakke Grond" te Amsterdam;⁽¹⁶⁾
- 17° 1 betrekking van directeur-cultuurconsulent te Voeren;⁽¹⁴⁾
- 18° de betrekkingen van het personeel dat ter ondersteuning van de gemeenschapattachés, van de investeringsprospectoren en van de technologisch attaché wordt aangeworven;⁽¹⁶⁾
- 19° 1 betrekking van hoofdredacteur bij het departement Onderwijs⁽¹⁶⁾ en 3 betrekkingen van redacteur⁽⁵⁶⁾;
- 20° 5 betrekkingen van adjunct van de directeur (SIF) bij het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw, administratie Binnenlandse Aangelegenheden;⁽¹⁶⁾
- 21° 1 betrekking van IT-adviseur bij de entiteit Sturing en Controle Informatica;⁽³¹⁾
- 22° 1 betrekking van Vlaamse bouwmeester;⁽⁴⁰⁾
- 23° de betrekkingen van groenarbeider bij de afdelingen Bos en Groen en Natuur van de administratie Milieu-, Natuur-, Land- en Waterbeheer van het departement Leefmilieu en Infrastructuur;⁽⁴⁸⁾
- 24° 1 betrekking van procesbewaker inning gewest- en gemeenschapsbelastingen.⁽⁵²⁾
- 25° de betrekkingen van het contractuele bewakingspersoneel;⁽⁵⁵⁾
- 26° 1 betrekking van bewaker-technicus voor Hotel Errera;⁽⁵⁵⁾

- 27° 1 betrekking van ICT-manager bij de entiteit Sturing en Controle Informatica; ⁽⁵⁸⁾
- 28° 1 betrekking van hoofd van de entiteit Interne Audit en minimum 2 en maximum 5 betrekkingen van manager-auditor bij voormelde entiteit; ⁽⁶¹⁾
- 29° 1 betrekking van gewestelijke havencommissaris; ⁽⁶³⁾
- 30° 2 betrekkingen van adjunct van de directeur bij het departement Onderwijs, afdeling Volwassenenonderwijs. ⁽⁶⁵⁾

Deze lijst is niet-limitatief : de Vlaamse regering kan beslissen nog andere betrekkingen eraan toe te voegen. Telkens een betrekking als bijkomende of specifieke opdracht wordt gekwalificeerd, dient voormelde lijst verplicht met deze betrekking te worden aangevuld.

De beslissing om contractuele personeelsleden in dienst te nemen voor het verrichten van bijkomende of specifieke opdrachten berust bij de Vlaamse regering. Deze regeling bestond reeds in het kader van het artikel 97, § 2 van het decreet van 12 december 1990 betreffende het Bestuurlijk Beleid.

Het artikel XIV 5, § 1 bepaalt in dit verband dat de aanvragen tot wijziging van de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen bij de Vlaamse regering moeten worden ingediend met vermelding van het aantal, de duur en de soort van de betrekkingen die contractueel moeten worden opgevuld. ⁽⁵⁵⁾

Op deze manier komt men tot een éénvormige omschrijving van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften en de bijkomende of specifieke opdrachten (vaststelling voor beide soorten van betrekkingen van zowel het aantal, de duur als de soort van de functies waarin wordt aangevraagd).

Deze éénvormigheid ontbrak in het kader van het artikel 97, § 2 van het decreet betreffende het Bestuurlijk Beleid.

Volgens dit artikel diende voor de uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften enkel de duur te worden bepaald, en voor de bijkomende of specifieke opdrachten enkel de inhoud.

De praktijk heeft echter uitgewezen dat beide soorten van betrekkingen alleen maar duidelijk konden worden gedefinieerd mits aanduiding van zowel het aantal, de duur als de soort van de functies waarin contractueel wordt in dienst genomen.

De indienstneming in de als bijkomende of specifieke opdracht gekwalificeerde betrekkingen gebeurt volgens het artikel XIV 5, § 3 in principe voor onbepaalde duur.

De betrekkingen van opdrachthouder voor emancipatiezaken, van het schoonmaak-, catering en onthaalpersoneel ⁽⁷⁰⁾ en van de groenarbeiders ⁽⁴⁸⁾ kunnen echter ook bij bepaalde duur-contract worden opgevuld.

Dat de betrekkingen van het schoonmaak-, catering en

onthaalpersoneel⁽⁷⁰⁾ werden opgedeeld bij de bijkomende of specifieke opdrachten is in feite niets nieuws.

Een soortgelijke redenering is eveneens terug te vinden in het verslag dat namens de senaatscommissie voor de binnenlandse aangelegenheden werd uitgebracht met betrekking tot het ontwerp van wet betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut (de latere wet van 20 februari 1990).

Geheel in het verlengde van deze redenering vermeldt de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten die intussen door de federale overheid werd opgemaakt trouwens ook de betrekkingen van het schoonmaak- en restaurantpersoneel (cf. artikel 1, 1° van het K.B. van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende en specifieke opdrachten in de besturen en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut).

Onder "cateringpersoneel" wordt niet alleen het personeel verstaan dat taken uitoefent in restaurants en cafetaria maar ook het personeel dat in dit kader ambulante taken uitoefent zoals bijvoorbeeld koffiëbedeling, voorzien van maaltijden en drank bij vergaderingen, e.d.⁽⁷⁰⁾

Doordat in het artikel XIV 5, § 2, 15° de betrekkingen van de contractueel aangeworven onthaalpersoneel⁽⁷⁰⁾ eveneens als bijkomende of specifieke opdracht worden gekwalificeerd, werd de mogelijkheid gecreëerd om de arbeidsovereenkomsten van de schoonmaaksters die de facto een onthaalfunctie uitoefenen, formeel in overeenstemming te brengen met hun werkelijke taak.⁽¹⁴⁾

Door het Rekenhof werd terzake overigens reeds eerder aangedrongen op een regularisatie (brief dd. 17.10.94 met ref. N 10-1.039.506 B1). Het is echter niet de bedoeling dat in het kader van het artikel XIV 5, § 2, 15° nog tot nieuwe aanwervingen van contractuele onthaalpersoneel⁽⁷⁰⁾ wordt overgegaan. De in dienst zijnde schoonmaaksters die inmiddels met een onthaalfunctie zijn belast⁽⁷⁰⁾, worden bij contract voor onbepaalde duur tewerkgesteld.⁽⁸⁾

Op te merken valt dat wat de bijkomende of specifieke opdrachten betreft, er niet langer meer sprake is van "bepaalde specifieke functies en diensten" waarvoor "personeelsleden *exclusief* bij arbeidsovereenkomst kunnen worden in dienst genomen".

Deze bepaling, die voorkwam in het artikel 96 van het decreet van 12 december 1990 betreffende het Bestuurlijk Beleid, is in het licht van de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel verwarrend en overbodig. Zij werd in het hier besproken besluit bijgevolg niet meer herhaald. Het hogervermeld artikel 96 komt in aanmerking voor opheffing m.i.v. 1 januari 1994. Ook wat de contractuele indienstneming voor het ver-

richten van bijkomende of specifieke opdrachten betreft, zullen de vakbonden worden geraadpleegd in de mate dat dit door het syndicaal statuut wordt vereist.

Wat het artikel XIV 5 § 2 betreft, werd door de Raad van State als opmerking geformuleerd dat het vermelden van graadbenamingen in plaats van de inhoud van de bijkomende of specifieke opdrachten strijdig is met het APKB. Bovendien zouden volgens de Raad van State onder bijkomende of specifieke opdrachten alleen maar mogen worden verstaan de betrekkingen van :

- het schoonmaak- en restaurantpersoneel;
- de personeelsleden met volledige prestaties;
- het seizoenspersoneel;
- de vakantietewerkgestelden.

De in het voorliggend besluit voorziene betrekkingen zouden dus niet ingepast kunnen worden in het APKB, noch wat de wijze van omschrijving van de opdrachten aangaat, noch wat de aard van deze opdrachten betreft.

Op deze opmerking van de Raad van State werd niet ingegaan.

De opsomming in de toelichting bij de wet van 20 februari 1990 wat onder bijkomende of specifieke opdracht moet worden verstaan, was immers zeker niet limitatief en enkel als voorbeeld bedoeld.

Uit de parlementaire voorbereiding van deze wet kunnen overigens volgende passages worden geciteerd :

- "De Koning (lees Executieve) krijgt de bevoegdheid om bijkomende en specifieke opdrachten concreet te maken" (Senaat 25/9/89 - 777/1 Memorie van toelichting);
- "De bijkomende of specifieke opdrachten worden nu reeds gedefinieerd door de koninklijke besluiten van 7 maart 1974 en 1 maart 1976. Er werd een akkoord bereikt om deze KB's in overleg met de Executieven te actualiseren (...). Er komen in de toekomst waarschijnlijk nog meer mogelijkheden voor contractuelen in het kader van specifieke opdrachten. Aldus zouden de in het vooruitzicht gestelde maatregelen m.b.t. de toekomstige overheidsbedrijven kunnen voorzien dat een regime van contractuelen zal worden ingesteld voor soms zeer specifieke opdrachten van hoog niveau en met een bijzonder statuut" (verslag - wetsontwerp 1043/2-89/90 - Kamer - zitting 9/2/90).

Het voorschrift van het APKB dat elke uitvoerende macht een lijst moet bepalen van bijkomende of specifieke opdrachten zou zinloos zijn indien deze opdrachten reeds limitatief zouden vastliggen.

Ook federaal werd in het KB van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten in de besturen en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut functies vermeld

die niet vallen onder de categorieën opgesomd in het KB van 7 maart 1974 (zie bijvoorbeeld artikel 1, lid 1, 20° van laatstvermeld KB in verband met de contractuele indienstneming van deskundigen (niveau 1) bij arbeids-overeenkomst voor voltijdse prestaties).

Zoals reeds hoger vermeld, moeten volgens de Raad van State de betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden gekwalificeerd, ook inhoudelijk worden omschreven.

Het APKB heeft het in dit verband echter alleen maar over een lijst.

De verplichting om de inhoud van de bijkomende of specifieke opdrachten te definiëren komt bovendien alleen voor in het artikel 97 § 2 van het decreet van 12 december 1990 betreffende het Bestuurlijk Beleid, dat in het kader van het decreet dat het nieuwe personeelsstatuut begeleidt, eveneens dient te worden opgeheven.

De notie "inhoud" van de bijkomende of specifieke opdrachten verdwijnt zodoende uit de reglementering, en het impact ervan op het nieuwe personeelsstatuut dient bijgevolg niet meer te worden nagegaan.

Federaal beperkt men zich trouwens eveneens tot een weinig genuanceerde opsomming van de bijkomende of specifieke opdrachten.

Onderafdeling 2. Wijze van indienstneming

Art. XIV 6. De Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken, in onderling overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), bepaalt de aanwervingswijze en -voorwaarden voor de contractuele betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden beschouwd. In de praktijk zal de rekrutering en de selectie van de contractuele personeelsleden met een bijkomende of specifieke opdracht doorgaans via de coöperatieve vennootschap Jobpunt Vlaanderen verlopen.⁽⁶⁸⁾

Afdeling 5. Hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen⁽⁷⁰⁾

Art. XIV 6bis. Op grond van dit artikel bepaalt de Vlaamse minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken, in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), wat de contractuele betrekkingen betreft die op grond van nieuwe artikel XIV 2,4° als hoog gekwalificeerd worden beschouwd:

- het aantal, de duur en de soort;
- de soort van arbeidsovereenkomst waarmee wordt aangeworven;
- de aanwervingswijze;
- de aanwervingsvoorwaarden.

Deze aanwervingsregeling moet een soepeler aanwervingsbeleid mogelijk maken, waardoor het personeelsbeheer sneller en effectiever kan inspelen op behoeften aan hooggekwalificeerd personeel die zich binnen de organisatie stellen. De indienstneming in de hooggekwalificeerde betrekkingen vermeld in artikel XIV 2,4° gebeurt eveneens door de Vlaamse minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken. Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 22 oktober 1999 tot vaststelling van regelen inzake ambtenarenzaken en individueel personeelsbeheer in de diensten van de Vlaamse regering en in de Vlaamse openbare instellingen behoren de wervingen tot de bevoegdheid van de Vlaamse minister bevoegd voor de Ambtenarenzaken. (70)

Hoofdstuk 2. De toelatingsvoorwaarden

Art. XIV 7. In dit artikel worden de toelatingsvoorwaarden vastgesteld voor een tewerkstelling bij arbeidsovereenkomst.

Het herneemt met dit doel de toelatingsvoorwaarden die reeds in het hoofdstuk I van het besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992 houdende vaststelling van de voorwaarden voor het aanstellen en voor het in dienst houden bij arbeidsovereenkomst in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in de wetenschappelijke inrichtingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest werden opgesomd. Laatstvermeld hoofdstuk wordt eveneens opgeheven bij artikel XIV 58.

Het artikel XIV 7 omvat geen nationaliteitsvereiste, behalve voor de betrekkingen die een rechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden en die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de Vlaamse Gemeenschap of van andere openbare lichamen. Laatstvermelde betrekkingen kunnen enkel door Belgen worden ingenomen.

Het artikel XIV 7 is hiermee in overeenstemming met de interpretatie die door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen wordt gegeven aan het artikel 48 van het Verdrag van 25 maart 1957 tot oprichting van een Europese Economische Gemeenschap.

Contractuele betrekkingen kunnen echter niet alleen ingenomen worden door onderdanen van een lidstaat van de EG, maar ook door personen van buiten de EG.

Het artikel XIV 7 vermeldt nog de volgende toelatingsvoorwaarden :

- van een gedrag zijn dat in overeenstemming is met de eisen van het beoogde ambt.

Deze voorwaarde verwijst naar wat hierover reeds in het Verslag aan de Koning betreffende het APKB werd gesteld. De kandidaat die een bewijs van goed gedrag en zeden voorlegt, voldoet aan deze voorwaarde;

- de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- aan de dienstplichtwetten voldoen;

De laatste 2 voorwaarden hebben bij de aanwerving van een niet-Belg betrekking op het land van herkomst.

- lichamenlijk geschikt zijn;
- houder zijn van het passende diploma of getuigschrift.

Terzake moet evenwel de restrictie worden aangebracht dat de toegang tot de betrekkingen van een welbepaald niveau, wordt beperkt tot uitsluitend de personen die geen hoger diploma bezitten dan het diploma dat overeenstemt met dit niveau.

Als uitzondering op dit principe gelden :

- de gevallen waarin het hoger diploma werd behaald na de inschrijving of na het slagen voor de selectieprocedure voor de te begeven betrekking;
- de contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden ter vervanging van personeelsleden met loopbaanonderbreking of van wie de lopende arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

Wat de vervanging van loopbaanonderbrekingen betreft, voorziet het Vlaams personeelsstatuut bijgevolg in een ruimer rekruteringsgebied dan de reglementering met betrekking tot de gesubsidieerde contractuelen (artikel 28 van het besluit van de Vlaamse regering van 27 oktober 1993 ter veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen. Op grond van deze laatste mogen immers alleen de uitkeringsgerechtigde werklozen die hoogstens het diploma bezitten dat overeenstemt met het niveau waarin de vervanging gebeurt, worden aangeworven als gesubsidieerde contractueel ter vervanging van een ambtenaar of een gesubsidieerd contractueel in loopbaanonderbreking. De bepaling in het Vlaams personeelsstatuut waarbij de vervanging van een loopbaanonderbreking mogelijk is door een persoon met een hoger diploma, vindt bijgevolg alsnog alleen toepassing wanneer het gaat om de vervanging van een "gewone" contractueel in loopbaanonderbreking door een "gewone" contractueel.

- de contractuele betrekkingen waarvoor de aanwervings-

- procedure voor 1 november 1997 werd aangevangen (zie artikel XIV 51quater)
- de vervanging van personeelsleden met een uitdovende graad die in de A-kolom van de personeelsformatie wordt vervangen door een hogere graad (zie artikel XIV 51quater)
 - betrekkingen van een niveau dat net lager ligt dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma.⁽⁶⁹⁾

Van niet-Belgen kan een gelijkgesteld diploma worden aanvaard.⁽³³⁾

Voor een contractuele betrekking van manager-auditor behoort eveneens tot de toelatingsvoorwaarden : houder zijn van een door het auditcomité aanvaard certificaat in het domein van de interne audit.

Gelet op het advies door de Raad van State uitgebracht dd. 4 juli 2000 dient het in dit verband te gaan om een certificaat uitgereikt in het kader van een postuniversitaire opleiding of op grond van examens georganiseerd door de erkende beroepsorganisatie.⁽⁶¹⁾

TITEL 3. ARBEIDSVORWAARDEN

De Vlaamse regering heeft op grond van het artikel 87, § 3 van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij wet van 8 augustus 1988, bij de bijzondere wet van 12 januari 1989 en bij de bijzondere wet van 16 januari 1989, de bevoegdheid om de voorwaarden vast te stellen waartegen de contractuele personeelsleden worden tewerkgesteld.

Het contractuele personeelslid dat aangeworven wordt, stemt met de door de Vlaamse regering vastgestelde arbeidsvoorwaarden in door middel van de arbeidsovereenkomst die het vrijelijk met het ministerie aangaat.

De autonomie van de Vlaamse regering bij het vaststellen van de voorwaarden waartegen contractueel wordt tewerkgesteld, is echter niet onbeperkt.

Terzake moet rekening gehouden worden met een geheel van rechtsregels die door andere rechtsbronnen werden geformuleerd. Zo zijn op het contractueel personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap onder meer van toepassing :

- de reglementeringen inzake proeftijd (artikelen 48 en 67), gewaarborgd loon (artikelen 52, 70-71 en 73) en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (artikelen 32, 35, 37-40, 48, 58, 59, 78-83) vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de regeling inzake moederschapsrust (artikel 39) van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de sociale zekerheidsregelingen inzake ziekte, ongeval, moederschap, werkloosheid en pensioenen van toepassing in de privé-sector.

De bevoegdheid van de Vlaamse regering om de arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel te bepalen wordt ook ingeperkt door het artikel 61 van het APKB.

Volgens dit artikel hebben de contractuele personeelsleden van een regering recht "op de weddeschaal, het gewaarborgd minimumloon, de haard- of standplaatstoelage, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de vergoedingen en toelagen onder dezelfde voorwaarden als een ambtenaar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt".

De - zoals hoger uiteengezet - begrensde bevoegdheid van de Vlaamse regering om de voorwaarden te bepalen waartegen het contractuele personeel van het ministerie wordt tewerkgesteld, heeft voor gevolg dat het hier besproken besluit, wat deze arbeidsvoorwaarden betreft, geen volledige inventaris biedt van de regelingen die op voormeld personeel van toepassing zijn.

De bepalingen die in titel III van deel XIV werden opgenomen, zijn vaak eerder van suppletieve aard : zij geven vorm aan principes die door een extern reglementair kader worden opgelegd.

Grosso modo kunnen deze bepalingen in 4 grote entiteiten worden opgedeeld : algemene arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 1); verlofregeling (hoofdstuk 2); ontslagregeling (hoofdstuk 3) en geldelijke regeling (hoofdstuk 4).

Hoofdstuk 1. Algemene regelingen

De artikelen **XIV 8** tot en met **XIV 27** vermelden de algemene arbeidsvoorwaarden waartegen de tewerkstelling van het contractuele personeel bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap plaats vindt.

Deze algemene arbeidsvoorwaarden betreffen :

- de soort van arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten;
- de proeftijd waaraan het contractuele personeelslid wordt onderworpen en de eventuele periodieke beoordeling daarna;
- de tewerkstellingsplaats en het arbeidsregime;
- de regeling van de medische controle;
- de bevoegdheden, rechten en plichten van de contractuele personeelsleden;
- de onverenigbaarheden met een contractuele tewerkstelling en de regeling inzake cumulatie van beroepsactiviteiten;
- de verlofregeling;
- de geldelijke regeling.

Afdeling 1. Soort van arbeidsovereenkomst

Art. XIV 8. Volgens dit artikel wordt elke arbeidsovereenkomst aangegaan hetzij voor bepaalde of onbepaalde duur, hetzij als vervangingsovereenkomst.

Hierdoor wordt de vorm van de arbeidsovereenkomst gestandaardiseerd. Bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap heeft nooit een traditie bestaan om contracten voor een welomschreven werk af te sluiten, ofschoon dit volgens het arbeidsrecht mogelijk zou zijn.

Afdeling 2. Schriftelijke arbeidsovereenkomst

Art. XIV 9. Volgens dit artikel moet elke arbeidsovereenkomst schriftelijk worden vastgesteld.

Deze schriftelijke vaststelling draagt bij tot de rechtszekerheid van werkgever en werknemer. Zij is bovendien noodzakelijk omdat op elke arbeidsovereenkomst het visum van de Inspectie van Financiën (cf. het artikel 10, § 1 van het KB nr. 56 van 16 juli 1982) moet kunnen worden aangebracht.

Art. XIV 10. Dit artikel machtigt de secretaris-generaal van het departement waarbij het contractuele personeelslid wordt in dienst genomen om de arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Deze delegatie bestond reeds in het kader van het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 tot delegatie van bevoegdheden inzake individueel personeelsbeheer aan de secretarissen-generaal van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (artikel 1, 8°, gewijzigd bij besluit van 9 juni 1993).

Aangezien eventuele addenda aan een basiscontract eveneens moeten beschouwd worden als arbeidsovereenkomsten, is de secretaris-generaal van het betrokken departement ook bevoegd voor de ondertekening van deze addenda. Voormelde bevoegdheid tot ondertekening houdt echter niet in dat de secretaris-generaal ook ten gronde kan beslissen over een wijziging van de arbeidsvoorwaarden, in andere gevallen dan die waarin hem deze beslissingsbevoegdheid uitdrukkelijk werd toegewezen (zoals de aanwijzing van de standplaats (cf. artikel XIV 15), de toekenning van verloven (cf. artikel XIV 29) en het verlenen van het ontslag (cf. artikel XIV 41)).

De arbeidsovereenkomsten van het personeel van de sector R.O.T.S. worden ondertekend door de secretaris-generaal van het departement Algemene Zaken en Financiën.

De arbeidsovereenkomsten van de groenarbeiders vermeld in

artikel XIV 5, § 2, 23° worden ondertekend door het afdelingshoofd van de afdeling waarbij zij worden tewerkgesteld.⁽⁴⁸⁾

Afdeling 3. Proeftijd - Beoordeling

Onderafdeling 1. Proeftijd

Art. XIV 11. Volgens dit artikel moeten de contractuele personeelsleden van het ministerie onderworpen worden aan een proeftijd.

Art. XIV 12. De duur van deze proeftijd bedraagt - in beginsel -⁽⁵⁶⁾ voor arbeiders 14 dagen en voor bedienden 1 maand.

Gelet op de hoge vereisten die worden gesteld aan de personeelsleden die met een bijkomende of specifieke opdracht vermeld in het artikel XIV 5, §2, 1° tot en met 14°, 17°, 19° tot en met 22°, 24°, 27°, 28°⁽³¹⁾⁽⁴⁰⁾⁽⁵²⁾⁽⁵⁵⁾ en 30°⁽⁶⁵⁾ zijn belast, wordt voor deze personeelsleden evenwel een proeftijd van 6 maanden voorzien⁽⁵⁶⁾.

De gewestelijke havencommissaris vermeld in artikel XIV 5, § 2, 29° heeft een proeftijd van 1 jaar.⁽⁶³⁾

Aan de hooggekwalificeerde betrekkingen vermeld in artikel XIV 2, 4° wordt een proeftijd verbonden van 6 maanden.⁽⁷⁰⁾

De Vlaamse minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken, heeft de mogelijkheid om op voorstel van de functioneel bevoegde Vlaamse minister, een andere duur voor de proeftijd vast te stellen dan de hogervermelde 14 dagen, 1 of 6 maand. In dit geval moeten vanzelfsprekend de begrenzingen opgelegd door het arbeidsrecht, blijven worden gerespecteerd.⁽⁵⁶⁾

Eens aangevangen kan een contractuele proeftijd niet ééenzijdig door de werkgever worden verlengd.

Art. XIV 13. Een nieuwe proeftijd wordt volgens dit artikel niet meer opgelegd wanneer uit voorgaande prestaties bij het ministerie de beroepsgeschiktheid van het betrokken personeelslid kan worden afgeleid.

Deze bepaling is geïnspireerd door de rechtspraak (Arb.hof Brussel, 11.05.84, J.T.T., 1985, 132 ; Arb.hof Antwerpen, 18.09.84, J.T.T., 1985, 135).

Het maakt hierbij niet uit in welke hoedanigheid (vast, tijdelijk of contractueel) de voorgaande prestaties werden geleverd.

Onderafdeling 2. Beoordeling

Art. XIV 14. Volgens dit artikel wordt het contractuele personeelslid met een langere tewerkstellingsduur dan 1 jaar, jaarlijks beoordeeld, volgens dezelfde regeling als deze welke geldt voor de functioneringsevaluatie van de ambtenaar. Dit betekent o.m. dat ook voor het contractuele personeelslid :

- de beoordeling in principe betrekking heeft op 1 kalenderjaar, zij het dat de periode waarover beoordeeld wordt in uitzonderlijke omstandigheden, op vraag van de beoordeelde op maximum 15 maand kan worden gebracht;
- de beoordeling plaats vindt door tenminste 2 leidinggevenden, van wie de eerste beoordelaar rechtstreeks leiding geeft aan de beoordeelde;
Als beoordelaars van contractuele personeelsleden kunnen optreden: statutaire ambtenaren, maar ook contractuele personeelsleden met hiërarchische bevoegdheid;
- een beschrijvend beoordelingsverslag wordt opgemaakt, na een gesprek tussen de beoordeelde en minstens 1 beoordelaar. ⁽⁶⁴⁾

Voor de contractuele personeelsleden zijn de gevolgen van de periodieke beoordeling evenwel niet geheel dezelfde, als deze van de periodieke functioneringsevaluatie voor ambtenaren:

- a) contractuele personeelsleden kunnen net als ambtenaren wel een functioneringstoelage krijgen, maar een loopbaanvertraging kan hen niet worden toegekend (zelfs niet wanneer zij een geldelijke loopbaan hebben);
- b) contractuele personeelsleden kunnen net zoals ambtenaren een "onvoldoende" krijgen. Voor contractuelen kan één onvoldoende echter reeds volstaan om te worden ontslagen (ontslagmogelijkheid). Voor ambtenaren volgt een ontslag wegens beroepsongeschiktheid pas na 2 onvoldoendes, zij het dan wel automatisch. ⁽⁶⁴⁾

Het contractuele personeelslid kan - in tegenstelling tot de ambtenaren - tegen zijn beoordeling ook geen beroep aantekenen bij de Raad van beroep. ⁽⁶⁴⁾

Ongeacht of een contractueel personeelslid al dan niet jaarlijks door zijn hiërarchische meerderen moet worden beoordeeld, blijft echter zijn ontslag tijdens de loop van het jaar mogelijk. ⁽⁶⁴⁾

Wat de onderwerping aan de periodieke beoordeling betreft, is het van geen belang met welk soort van contract (bepaalde of onbepaalde duur, contract voor een welomschreven werk, vervangingsovereenkomst) het betrokken contractuele personeelslid wordt tewerkgesteld. Als enige criteria voor onderwerping aan de beoordeling gelden :

- a) het verstreken zijn van de proeftijd;
- b) een tewerkstellingsduur van minstens 1 jaar. ⁽⁶⁴⁾

Als gevolg hiervan moeten aan de beoordeling worden onderworpen :

- het contractuele personeelslid met op het ogenblik van de beoordeling een contract voor onbepaalde duur waarvan de proeftijd voorbij is;
- het contractuele personeelslid met op het ogenblik van de beoordeling een contract voor de bepaalde duur van minstens 1 jaar waarvan de proeftijd voorbij is;
- het contractuele personeelslid van wie de totale tewerkstellingsduur op basis van verschillende onmiddellijk opeenvolgende contracten of op basis van een vervangingsovereenkomst op het ogenblik van de beoordeling minstens 1 jaar bedraagt of op minstens 1 jaar kan worden ingeschat, en dat op het ogenblik van de beoordeling niet in proeftijd is.⁽⁶⁴⁾

Contractuele personeelsleden van wie de totale tewerkstellingsduur op het ogenblik van de beoordeling op minder dan 1 jaar wordt ingeschat, worden niet aan een beoordeling onderworpen. ⁽⁶⁴⁾

Opmerkingen:

- 1) De duur van de proeftijd telt mee om te bepalen of de tewerkstellingsduur van een contractueel personeelslid al dan niet minstens 1 jaar bedraagt. De periode waarover effectief beoordeeld wordt, vangt evenwel aan na de proeftijd.
- 2) Bij beoordeling "onvoldoende" moet de overheid die voor het ontslag bevoegd is (in principe de secretaris-generaal hiervan in kennis worden gesteld. Deze overheid beslist of al dan niet tot ontslag wordt overgegaan (ontslagmogelijkheid na eenmaal onvoldoende, doch geen ontslagverplichting). Een ontslag na de beoordeling "onvoldoende" vindt in de regel plaats hetzij door opzegging (onbepaalde duur-contract), hetzij door verbreking (onbepaalde of bepaalde duur-contract; contract voor een welomschreven werk).⁽⁶⁴⁾

Art. XIV 14bis. Dit artikel bepaalt in §§ 1, 2 en 3 door wie en op welke wijze een aantal contractuele personeelsleden met een bijkomende of specifieke opdracht worden beoordeeld.⁽⁶⁴⁾ ⁽⁷⁰⁾

De contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking zoals bedoeld in artikel XIV 2,4° en een bezoldiging minstens gelijk aan A311, worden beoordeeld door de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s); voor de andere contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking zijn de algemene regels inzake beoordeling van toepassing. Bij de vergelijking met de salarisschaal A311, worden desgevallend andere bezoldigingselementen dan het salaris in aanmerking genomen. Deze elementen zijn niet bij voorbaat vaststelbaar, aangezien de bezoldiging van het contractueel

| personeel met een hooggekwalificeerde betrekking bij de
indienstneming wordt vastgesteld.⁽⁷⁰⁾

Naar analogie met artikel VIII 10, §§ 7 en 8, wordt in de
§§ 4 en 5 van artikel XIV 14bis het principe van de "bot-
tom-up evaluatie" (BUE) van de contractuele lijnmanagers
verankerd. ⁽⁶⁴⁾

[Art. XIV 14ter - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾

[Art. XIV 14quater - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾

[Art. XIV 14quinquies - opgeheven] ⁽⁶⁴⁾

Afdeling 4. Standplaats

Art. XIV 15. Volgens dit artikel wordt de standplaats van het contractuele personeelslid aangewezen door de secretaris-generaal van het departement waarbij het wordt in dienst genomen.

Deze standplaats moet in de schriftelijke arbeidsovereenkomst met dit personeelslid worden vermeld. Indien zij wordt gewijzigd, wordt dit bij addendum aan het contract geregeld.⁽⁸⁾

Het artikel V 13, § 2 voorziet in de mogelijkheid tot ambtshalve mutatie van het contractuele personeelslid.

Indien het contractuele personeelslid dat ambtshalve wordt gemuteerd, de nieuw toegewezen standplaats niet aanvaardt, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Voor het contractueel personeel werd in het hier besproken besluit geen regeling inzake vrijwillige mutatie voorzien.

Art. XIV 15bis. In afwijking van het artikel XIV 15 wordt de standplaats van de groenarbeiders vermeld in artikel XIV 5, § 2, 23° bepaald door het afdelingshoofd van de afdeling waarbij zij worden tewerkgesteld.⁽⁴⁸⁾

Afdeling 5. Detachering

[**Art. XIV 16** - opgeheven] ⁽¹⁴⁾

Afdeling 6. Werktijdregeling en arbeidsduur

Deze afdeling omvat algemene bepalingen over de werktijdregeling en het arbeidsregime van het contractuele personeelslid.

Art. XIV 17. Volgens dit artikel geldt voor contractuele personeelsleden dezelfde werktijdregeling als voor ambtenaren.

Art. XIV 18. Met contractuele personeelsleden kunnen zowel voltijdse als deeltijdse arbeidsovereenkomsten worden afgesloten.

Een voltijdse arbeidsduur omvat volgens het artikel XIV 18 voor contractuele personeelsleden hetzelfde aantal arbeidsuren als voor ambtenaren.

Een deeltijdse arbeidsduur omvat 50%, 80% of 90% van een

volledig arbeidsregime. Deze laatste regeling geldt echter slechts voor de indienstnemingen vanaf 1 januari 1994 (cf. artikel XV 5), zodat de bestaande deeltijdse tewerkstellingen mogen worden verdergezet.

De regel dat een deeltijds arbeidsregime steeds moet overeenkomen met 50, 80 of 90% van een volledige arbeidsduur is bovendien niet van toepassing voor het schoonmaakpersoneel. Dit personeel kan met gelijk welk arbeidsregime worden tewerkgesteld, op voorwaarde evenwel dat het minstens steeds gaat om halftijdse prestaties.⁽⁵⁵⁾

Art. XIV 19. Een contractueel overeengekomen arbeidsduur kan op vraag van het betrokken personeelslid worden gewijzigd.

Wanneer een dergelijke wijziging werd toegestaan, is een terugkeer naar de oorspronkelijke arbeidsduur echter alleen maar mogelijk indien de vraag hiertoe uitgaat van het ministerie zelf.

Afdeling 7. Medische controle

[**Art. XIV 20** - opgeheven] ⁽⁸⁾

Art. XIV 21. Volgens dit artikel is bij ziekte of ongeval van een contractueel personeelslid dezelfde regeling inzake medische controle van toepassing als die welke geldt voor een ambtenaar (zie hiervoor artikel XI 24).

Afdeling 8. Bevoegdheid, rechten en plichten

Onderafdeling 1. Bevoegdheid

Art. XIV 22. Het contractuele personeelslid heeft in principe enkel een functionele en geen hiërarchische bevoegdheid.

In het raam van deze functionele bevoegdheid kunnen contractuele personeelsleden bijvoorbeeld adviezen verstrekken die bij de beoordeling van ambtenaren en contractuele personeelsleden behulpzaam kunnen zijn of suggesties doen in verband met de goede werking van de diensten, de toekenning van verloven, het inzetten van een tuchtprocedure, ...⁽⁶⁸⁾

Enkel de contractuele personeelsleden die leiding geven over een entiteit vermeld in bijlage 15 bij dit besluit (bijvoorbeeld de ICT-manager, de Vlaamse bouwmeester, het hoofd van de entiteit Interne Audit) en de contractuele personeelsleden bezoldigd in een salarisschaal van de rang A2 en hoger (bijvoorbeeld de manager-auditor en de directeur van het secretariaat van de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen) hebben ook een hiërarchische bevoegdheid (met inbegrip van de bevoegdheid om te evalueren).

De toekenning van hiërarchische bevoegdheid aan deze contractuele personeelsleden is o.m. noodzakelijk met het oog op de objectivering van de evaluaties in het kader van PLOEG.⁽⁶⁸⁾

Onderafdeling 2. Rechten

In deze onderafdeling worden aan het contractuele personeelslid volgende rechten uitdrukkelijk toegekend :

1. het recht op informatie en vorming in verband met alle aspecten van de taakuitoefening, voor zover deze informatie en vorming nog tijdens de lopende arbeids-overeenkomst kan worden gevaloriseerd (**art. XIV 23**). In deze context kan aan het contractuele personeelslid vormingsverlof (cf. art. XIV 40ter) worden toegestaan.
2. hetzelfde spreekrecht als de ambtenaar (**art. XIV 23bis**);
3. het recht om zijn persoonlijk dossier te raadplegen (**art. XIV 24**).

⁽⁵⁵⁾

Onderafdeling 3. Plichten

Art. XIV 25. Gelet op dit artikel heeft het contractuele personeelslid dezelfde plichten als de ambtenaar.

Niettemin werd de tuchtregeling die geldt voor deze laatste niet van toepassing verklaard op het contractuele personeelslid.

Het instellen van een tuchtregeling voor contractuele personeelsleden is immers zeer delicaat. Enerzijds vormen tuchtredekenen geen voldoende grond opdat door de werkgever ééNZijdig tot belangrijke wijzigingen van essentiële arbeidsvoorwaarden zou kunnen worden overgegaan; anderzijds sluit het bestaan van een contractuele arbeidsrelatie niet uit dat straffen en geldboeten aan contractuele personeelsleden worden opgelegd.

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen die deze aangelegenheid regelt (artikel 6, 6° en 16 tot en met 19), is echter niet van toepassing op het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (artikel 2 van deze wet).

Om ontoelaatbaar gedrag van contractuele personeelsleden tegen te gaan kan door dit ministerie een beroep worden gedaan op het gewone instrumentarium dat door het arbeidsrecht wordt aangereikt (vermaning, verwittiging, opzegging van arbeidsovereenkomst, ontslag om dringende redenen en dergelijke).

Het contractuele personeelslid dient bij zijn indienstneming geen eed af te leggen.

Onderafdeling 4. Onverenigbaarheden - Cumulatie van beroepsactiviteiten

Artikelen XIV 26, XIV 26bis⁽⁵⁵⁾ en XIV 27. Inzake onverenigbaarheden en cumulatie van beroepsactiviteiten gelden voor het contractuele personeelslid dezelfde regelingen als voor de ambtenaren.

De uitoefening van de volgende contractuele betrekkingen is onverenigbaar met de uitoefening van een politiek mandaat :

- opdrachthoud(st)er voor emancipatiezaken (zie het besluit van de Vlaamse regering van ... tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest)
- voorlichtingsambtenaar (**art. XIV 26bis**)

Onderafdeling 5. Intellectuele eigendomsrechten⁽⁵⁶⁾

Art. XIV 27bis. Voor contractuele personeelsleden geldt dezelfde regeling inzake intellectuele eigendomsrechten als voor de ambtenaar.⁽⁵⁶⁾

Hoofdstuk 2. Verloven

Dit hoofdstuk heeft de verlofregeling van het contractuele personeel tot voorwerp. De artikelen **XIV 28** tot en met **XIV 40bis⁽⁸⁾⁽⁵¹⁾** worden hierna thematisch behandeld.

1. De verlofregeling van het contractuele personeel omvat buiten het bevallings- en ziekteverlof, de hiernavermelde verloven :
 - het jaarlijks vakantieverlof en de feestdagen (afdeling 1);
 - het omstandigheidsverlof (afdeling 2);
 - het opvangverlof (afdeling 3);
 - het ouderschapsverlof (afdeling 4);
 - de loopbaanonderbreking (afdeling 5);
 - het gecontingenteerd verlof (afdeling 6);
 - het voorbehoedend verlof (afdeling 7);
 - het verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte (afdeling 8);
 - het politiek verlof (afdeling 9);
 - het verlof voor opdracht voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet of bij een erkende politieke groep (afdeling 10);⁽⁵¹⁾
 - het verlof na het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet (afdeling 10);⁽⁸⁾⁽⁵¹⁾

- het vormingsverlof (afdeling 11).⁽³³⁾

Volgens het artikel **XIV 28** dient de lijst van deze verloven als limitatief te worden beschouwd. Deze bepaling verhindert vanzelfsprekend niet dat een wettelijke schorsingsgrond zoals militaire dienst (cf. artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst) eveneens de niet-uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor gevolg heeft. Het vakbondsverlof voor contractuelen is geregeld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel en het KB van 28 september 1984 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel.

2. De secretaris-generaal van het departement waarbij het contractuele personeelslid werkt, beslist volgens het artikel **XIV 29** of het door dit personeelslid gevraagde verlof al dan niet wordt toegekend. Hij ondertekent in dit kader de addenda of schriftelijke toestemmingen waarbij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst.

Het gaat hier om een bevoegdheid die reeds in het raam van het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 tot delegatie van bevoegdheden inzake individueel personeelsbeheer aan de secretarissen-generaal van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap aan de secretarissen-generaal was gedelegeerd.

Het beslissingsrecht van de secretaris-generaal over het al dan niet toekennen van een verlof aan een contractueel personeelslid geldt evenwel niet ten aanzien van de opdrachthouder voor emancipatiezaken. Zoals reeds hoger gesteld ressorteert deze laatste immers rechtstreeks onder het gezag van de minister bevoegd voor ambtenarenzaken.

3. Voor het contractuele personeel geldt inzake ziekte- en bevallingsverlof de reglementering van de privé-sector (Wet van 9 augustus 1963 tot vaststelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering (titels IV en IV bis); KB van 4 november 1963 tot uitvoering van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsregeling, artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikelen 39 e.v. van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

Het hier besproken besluit omvat dan ook geen bepalingen met betrekking tot dit verlof.

4. De hiernavermelde verloven zijn volgens de artikelen **XIV 30, XIV 31, XIV 32, XIV 33, XIV 34, XIV 35, XIV**

38, XIV 39, XIV 40 en XIV 40bis⁽⁸⁾ voor de contractuele personeelsleden op dezelfde wijze geregeld als voor de ambtenaren :

- jaarlijkse vakantie, feestdagen en compensatieverlof;
- omstandigheidsverlof;
- opvangverlof;
- ouderschapsverlof;
- voorbehoedend verlof;
- verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
- politiek verlof;
- verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet of een erkende politieke groep.⁽⁵¹⁾

Deze verloven behoeven in dit kader dan ook geen verdere commentaar, behalve dan dat de evenredige vermindering van het jaarlijks vakantieverlof slechts plaats grijpt omwille van hiernavermelde redenen :

- gecontingenteerd verlof;
- loopbaanonderbreking;
- facultatief politiek verlof of politiek verlof van ambtswege;
- militieverplichtingen (voor zover het volledige kalendermaanden betreft);
- ouderschapsverlof.

Deze gevallen dienden in het artikel XIV 30 § 3 uitdrukkelijk te worden vermeld, aangezien het begrip "onbezoldigde verlofdagen" dat in dit verband als criterium voor de ambtenaren wordt gebruikt (cf. artikel XI 11), te ruim is voor het contractuele personeel.

Voor dit laatste is immers ook het bevallingsverlof en het ziekteverlof (buiten de periode van gewaarborgd en/of aanvullend loon) onbezoldigd.

Beide laatste verloven worden voor het contractueel personeel in aanmerking genomen, omdat ook voor de ambtenaren er geen vermindering is van het jaarlijks vakantieverlof bij ziekte of bevalling.

5. Wat het omstandigheidsverlof betreft, geldt voor de contractuele personeelsleden - zoals reeds werd gesteld - dezelfde regeling als voor de ambtenaren (cf. artikel **XIV 33**).

Dit heeft voor gevolg dat ten aanzien van het contractuele personeel van het ministerie, de kleinverletregeling ingesteld bij het KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenscheppen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten

niet wordt toegepast.

De reden hiervoor schuilt in het feit dat voor ambtenaren en contractuele personeelsleden een zo éénvormig mogelijk personeelsbeheer wordt nagestreefd.

De klein-verletregeling ingesteld bij het hogervermeld KB van 28 augustus 1963 dient in principe te worden gerespecteerd in elke individuele arbeidsrelatie. Ter rechtvaardiging van de niet-toepassing van deze regeling, dient dan ook verwezen te worden naar het "beginsel van de veranderlijkheid".

Volgens dit beginsel is de macht die een dienst opricht, bevoegd om zijn interne organisatie te wijzigen zonder rekening te houden met verworven rechten, zodat de arbeidsvoorwaarden - zelfs voor wat betreft een contractuele betrekking - op éézijdige wijze door de overheid kunnen worden gewijzigd (BUTTGEBACH en DEMBOURS, Nature du lieu juridique unissant les administrations publiques à leurs agents, p. 1 en MAST, A., Overzicht van het Belgisch Administratief Recht, nr. 58).

Vastgesteld moet overigens worden dat de regeling van het omstandigheidsverlof die geldt voor de ambtenaren, niet steeds nadeliger is voor het personeelslid dan de regeling ingesteld bij het KB van 28 augustus 1963.

Zo geeft bijvoorbeeld de geboorte van een kind volgens de eerste regeling recht op 4 dagen, en volgens de tweede slechts op 3.

Indien de regeling van het omstandigheidsverlof van de ambtenaar voor een bepaalde gebeurtenis geen verlof voorziet, en de klein-verletregeling van de privé-sector wel, kan het contractueel personeelslid dat afwezig wenst te zijn hiervoor bijvoorbeeld jaarlijks vakantieverlof opnemen.

Het jaarlijks vakantieverlof werd onder meer met dit doel opgetrokken tot 35 werkdagen per jaar.

6. Als principe geldt dat contractuele personeelsleden inzake loopbaanonderbreking, onderworpen zijn aan de reglementering van de privé-sector. Gelet op het prolifereren aan regelgevingen die inmiddels in de privé-sector zijn ontstaan, en waarvan het toepassingsgebied uitdrukkelijk werd beperkt tot de CAO-werkgevers en -werknemers, wordt nu echter wel gespecificeerd dat alleen de arbeidsrechtelijke regelingen inzake loopbaanonderbreking die gelden voor het contractuele personeel in overheidsdienst, van toepassing zijn.⁽⁵⁶⁾ Laatstvermelde arbeidsrechtelijke regelingen zijn terug te vinden in het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. Met name volgende regelingen zijn niet van toepassing :

- KB van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking
- KB van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- KB van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.⁽⁵⁶⁾

Ingevolge de toepasselijkheid van het KB van 02.01.91 is de loopbaanonderbreking voor het contractuele personeel van het ministerie georganiseerd als een gunst.⁽⁵⁶⁾

De artikelen XIV 36bis en XIV 36ter die door het hier besproken artikel worden ingevoegd, creëren voor het contractuele personeel van het ministerie evenwel een recht op

- ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking
- en - loopbaanonderbreking voor het verstrekken van bijstand/verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid,

volgens de regeling die geldt voor de ambtenaren.⁽⁵⁶⁾

Het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, verleent de overheden de mogelijkheid om de bijzondere stelsels inzake ouderschapsverlof en verlof voor bijstand/verzorging aan/van een zwaar ziek gezins- of familielid die zij voor hun ambtenaren invoeren, ook uit te breiden tot hun contractuele personeel. Deze uitbreiding moet expliciet plaats vinden aangezien het contractuele personeel van de ministeries niet ressorteert onder de koninklijke besluiten waarbij voor het contractuele personeel van de privé-sector, het recht op ouderschapsverlof en het recht op verlof voor bijstand/verzorging aan/van een zwaar ziek gezins- of familielid onder de vorm van loopbaanonderbreking werden ingevoerd.⁽⁵⁶⁾

Het contractuele personeel van de ministeries heeft op grond van het KB van 2 januari 1991 daarentegen wel reeds recht op hetzelfde palliatief verlof als het contractuele personeel van de privé-sector, zodat wat dit laatste betreft niet meer reglementerend moet worden opgetreden.⁽⁵⁶⁾

7. Inzake gecontingenteerd verlof kunnen door het contractuele personeelslid de volgende verloven worden aangevraagd (cf. artikel **XIV 37**) :

1° een onbezoldigd verlof ten belope van maximaal 20 dagen per jaar (en te nemen in volledige dagen en

al dan niet aaneensluitende periodes).

Dit verlof is in deze zin ruimer dan het verlof om dwingende redenen vermeld in het artikel 30 bis van

de wet van 3 juli 1978 (uitgevoerd bij KB van 11 oktober 1991 tot instelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden) dat het de mogelijkheid biedt tot opname van 20 (in plaats van 10) verlofdagen. Het is echter restrictiever in deze zin, dat de toekenning van dit verlof verenigbaar moet zijn met het dienstbelang. Het verlof om dwingende redenen in de privé-sector kan worden opgenomen, ongeacht het dienstbelang.

- 2° een éénmalig onbezoldigd verlof
- hetzij voor het vervullen van een proeftijd of stage bij [dezelfde of een andere] werkgever. In dit geval is de duur van het gecontingenteerd verlof beperkt tot de duur van de proeftijd of stage, en telt het mee voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit (en bijgevolg ook voor de eventuele overgang naar de volgende salarisschaal);
 - hetzij voor het vervullen van een betrekking bij een andere werkgever waaraan geen proeftijd of stage verbonden is;
 - hetzij voor het verrichten van een zelfstandige activiteit.

In beide laatste gevallen mag de duur van het gecontingenteerd verlof het jaar niet overschrijven, en mag het niet worden meegerekend voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit en de eventuele overgang naar de volgende salarisschaal (analogie met de ambtenarenregeling waarbij gecontingenteerd verlof voor het verrichten van een zelfstandige activiteit of het vervullen van een betrekking waaraan geen proeftijd / stage verbonden is, de ambtenaar plaatst in non-activiteit).⁽⁵⁶⁾

- 3° per verkiezing één maand onbezoldigd verlof om zijn kandidatuur voor wetgevende en provinciale verkiezingen voor te bereiden.

Het gecontingenteerd verlof is een gunst behalve als het wordt gevraagd om een andere betrekking (waaraan al dan niet een proeftijd/stage is verbonden) te vervullen of een zelfstandige activiteit te verrichten.⁽⁵⁶⁾ In dit geval geldt het gecontingenteerd verlof als een eenmalig recht.

Aan het contractuele personeelslid in proeftijd wordt geen gecontingenteerd verlof toegekend.⁽³³⁾

8. Het contractuele personeelslid kan vormingsverlof verkrijgen overeenkomstig de regeling die voor de ambtenaar werd vastgesteld in het artikel XI 84 op voorwaarde dat de opgedane kennis nog tijdens de tewerkstelling bij het ministerie kan worden gevaloriseerd.⁽³³⁾

9. Het contractuele personeelslid kan - ongeacht de categorie waartoe het behoort (bijkomende of specifieke opdrachten, tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften, vervangingsopdrachten) en de betrekking die het uitoefent, verlof voor opdracht krijgen voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet of een erkende politieke groep, overeenkomstig de regeling die geldt voor de ambtenaren. Tijdens dit verlof voor opdracht is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij het ministerie geschorst. Het contractuele personeelslid heeft na het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet recht op hetzelfde verlof als de ambtenaar.⁽⁵¹⁾
10. Een deeltijds contractueel personeelslid kan alleen politiek verlof krijgen voor de uitoefening van een politiek mandaat waarvoor een ambtenaar politiek verlof van ambtswege geniet ten belope van tenminste de helft van een voltijds ambt. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt in dit geval geschorst voor de duur van de uitvoering van het politiek mandaat. De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt niettemin in aanmerking genomen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.⁽⁵⁵⁾
11. Artikel XIV 40quater voorziet in de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid bij de diensten van de Vlaamse Gemeenschap, wanneer deze met een hooggekwalificeerde opdracht als bedoeld in artikel XIV 2, 4° wordt belast. De schorsing duurt zolang deze hooggekwalificeerde functie wordt uitgeoefend.⁽⁷⁰⁾

Hoofdstuk 3. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Art. XIV 41. Dit artikel verleent aan de secretaris-generaal van het departement waarbij het contractuele personeelslid werkt de bevoegdheid om :

- het ontslag te aanvaarden dat door dit personeelslid zelf wordt ingediend.

Over deze bevoegdheid beschikte de secretaris-generaal reeds in het kader van het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 tot delegatie van bevoegdheden inzake individueel personeelsbeheer aan de secretarissen-generaal van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (artikel 1, 12°);

- zelf de arbeidsovereenkomst te beëindigen wanneer het ontslag van het contractuele personeelslid zich van werkgeverszijde opdringt.

Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer ingevolge een gebrek aan prestaties, de voortzetting van de arbeidsrelatie niet langer aangewezen is.

Voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst dient de jaarlijkse beoordeling niet te worden afgewacht.

Het ontslag zelf kan door de secretaris-generaal worden gegeven op gelijk welke manier die door het arbeidsrecht wordt toegestaan.

Arbeidsovereenkomsten kunnen dus ook worden beëindigd door betaling van een verbrekingsvergoeding.

Ook het ontslag om dringende reden (artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) behoort tot de mogelijkheden.

Laatstvermelde ontslagmogelijkheid werd expliciet in het artikel XIV 41 - derde gedachtestreep vermeld, teneinde elke arbeidsrechtelijke betwisting omtrent de bevoegdheid van de secretaris-generaal om een arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden te beëindigen, te vermijden.

De ontslagbevoegdheid van de secretaris-generaal geldt niet ten aanzien van de opdrachthouder voor emancipatiezaken, aangezien die rechtstreeks onder de minister bevoegd voor ambtenarenzaken ressorteert, en ten aanzien van de Vlaamse bouwmeester, de ICT-manager⁽⁵⁸⁾ en het hoofd van de entiteit Interne Audit en de manager-auditors⁽⁶¹⁾. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Vlaamse bouwmeester gebeurt op gezamenlijk voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor het onroerend patrimonium en de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken.⁽⁴⁰⁾ De beëindiging van de contractuele tewerkstelling van de ICT-manager gebeurt door de Vlaamse regering op gezamenlijk voorstel van de functioneel bevoegde Vlaamse minister en de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken⁽⁵⁸⁾. De beëindiging van het contract met het hoofd Interne Audit gebeurt door de Vlaamse regering op gemotiveerd voorstel van het auditcomité. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de manager auditors gebeurt door het hoofd van de entiteit Interne Audit.⁽⁶¹⁾

De ontslagbevoegdheid t.a.v. de groenarbeiders vermeld in artikel XIV 5, § 2, 23° berust bij hun afdelingshoofd, in plaats van bij de secretaris-generaal van het departement Leefmilieu en Infrastructuur.⁽⁴⁸⁾

De ontslagbevoegdheid t.a.v. personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking zoals bedoeld in artikel XIV 2, 4°, berust bij de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), indien hun bezoldiging minstens gelijk is aan salarisschaal A311 (=analoog aan de beoordelingsregeling).⁽⁷⁰⁾

Bij de vergelijking met de salarisschaal A311, worden

desgevallend andere bezoldigingselementen dan het salaris in aanmerking genomen. Deze elementen zijn niet bij voorbaat vaststelbaar, aangezien de bezoldiging van het contractueel personeel met een hooggekwalificeerde betrekking bij de indienstneming wordt vastgesteld.⁽⁷⁰⁾

Art. XIV 41bis. Contractuele personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor vacatures in dezelfde betrekking bij de diensten van de Vlaamse regering of de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut. De procedure verloopt overeenkomstig de procedure van de verruimde arbeidsmarkt die voor ambtenaren geldt, met uitzondering van de overplaatsing na aanmelding.⁽⁶⁷⁾

Hoofdstuk 4. Geldelijke regeling

Gelet op het artikel 61 van het APKB hebben de contractuele personeelsleden van het ministerie recht op de salarisschaal, de gewaarborgde minimumbezoldiging, de haard- of standplaatstoelage, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de vergoedingen en toelagen onder dezelfde voorwaarden als een ambtenaar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt.

Met dit algemeen principe werd rekening gehouden bij de vaststelling van de geldelijke regeling voor het contractuele personeel die in dit vierde hoofdstuk wordt vermeld.

Afdeling 1. Salarisschaal

Art. XIV 42. Dit artikel poneert het principe van de betaling van het contractuele personeelslid overeenkomstig de beginsalarisschaal van een ambtenaar met dezelfde functie.

Wanneer verschillende achtereenvolgende salarisschalen aan de uitoefening van een functie verbonden zijn, blijft het contractuele personeelslid dus steeds betaald in de eerste van deze salarisschalen.

Het systeem van functionele loopbaan dat voor de ambtenaar werd ontwikkeld in titel 5 van deel VIII, bestaat niet voor het contractuele personeelslid.

De beoordeling waaraan dit laatste personeelslid rekening houdend met de duur van zijn arbeidsovereenkomst eventueel wordt onderworpen, is trouwens niet vergelijkbaar met de functioneringsevaluatie gedefinieerd in het artikel VIII 8 § 1 e.v..

Art. XIV 43 en XIV 44. Van het principe dat een contractueel personeelslid uitsluitend wordt uitbetaald in de beginsalarisschaal van een ambtenaar met dezelfde functie, wordt afgeweken in een aantal gevallen⁽⁵⁶⁾. Deze gevallen worden opgesomd in het artikel **XIV 43**, 1ste lid.

Het gaat hierbij vooral⁽⁵⁶⁾ om betrekkingen die als bijko-

mende of specifieke opdracht worden aanzien (cf. artikel XIV 5, § 2).

In de besluiten ad hoc¹⁴ waarbij een aantal van deze betrekkingen - zij het onder een andere benaming - werden gecreëerd, werd hieraan reeds een geldelijke loopbaan verbonden.⁽⁵⁶⁾

Het concept van deze geldelijke loopbaan werd in voorkomend geval⁽⁵⁶⁾ in het artikel XIII 43, 1ste lid behouden (gelijke termijnen van effectieve of gelijkgestelde prestaties voor overgang naar de volgende salarisschaal).

Het artikel XIV 43, 1ste lid houdt nochtans geen volledige opsomming in van alle betrekkingen die met een bijkomende of specifieke opdracht worden geassocieerd.

Een aantal van deze betrekkingen (zoals bvb. hoofd van de entiteit Interne Audit en manager-auditor bij voormelde entiteit⁽⁶¹⁾, ICT-manager en⁽⁵⁸⁾ IT-adviseur⁽³¹⁾, opdracht-houd(st)er⁽⁵⁵⁾ voor emancipatiezaken (indien contractueel aangesteld⁽⁵⁶⁾, voorlichtingsambtenaar⁽⁵⁶⁾, directeur FIOC, verbindingsagent, gemeenschapsattaché, directeur 'Investeren in Vlaanderen', investeringsprospecteur, technologisch attaché, directeur-cultuurconsulent⁽⁸⁾, hoofdredacteur en redacteur⁽⁵⁶⁾, procesbewaker inning gewest- en gemeenschapsbelastingen⁽⁵²⁾, cultuurprogrammator, commercieel adviseur regionale luchthavens⁽⁵⁵⁾, technisch beheerder⁽¹⁶⁾, bewaker-technicus voor het hotel Errera⁽⁵⁵⁾, groenarbeider⁽⁴⁸⁾) is niet vergelijkbaar met een functie die door een ambtenaar wordt uitgeoefend waardoor de salarisschaal ervan niet aan de hand van het artikel XIV 42 kan worden vastgesteld.

Het hier besproken besluit vermeldt voor deze betrekkingen in de artikelen XIV 43, 2de lid en XIV 44 dan ook apart de toepasselijke salarisschaal of bezoldigingsregeling.

Voor de betrekkingen van adviseur bij het departement Algemene Zaken en Financiën (administratie Budgettering, Accounting en Financieel Management)⁽¹⁴⁾ van ombudsman en informatieambtenaar en van investeringsprospecteur te Tokio stelt de Vlaamse regering de bezoldigingsregeling vast bij de indienstneming.

¹⁴ Deze besluiten werden opgeheven bij artikel XIV 58. De benamingen van de betrekkingen vermeld in de oorspronkelijke besluiten werden gewijzigd overeenkomstig de bijlage 10

De bezoldiging van de Vlaamse bouwmeester vermeld in artikel XIV 5, § 1, 22°, wordt door de Vlaamse minister bevoegd voor de begroting, de Vlaamse minister bevoegd voor het onroerend patrimonium en de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken, vastgesteld bij de aanwerving.⁽⁴⁰⁾

De bezoldiging van het contractuele personeelslid dat de betrekking van ICT-manager uitoefent, wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, de Vlaamse minister, bevoegd voor het informatie- en communicatie-technologiebeleid en de Vlaamse minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken, vastgesteld bij aanwerving.⁽⁵⁸⁾

De adjuncten van de directeur (SIF), de contractuele deskundige (algemene kwalificatie) bij het secretariaat van de MINA-raad en de medewerkers (baliebediende) bij het V.C.C. "De Brakke Grond" worden bezoldigd overeenkomstig artikel XIV 42.⁽⁸⁾⁽¹⁶⁾

Op grond van artikel XIV 43 lid 4 en 5 bepaalt de Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken, in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), de bezoldiging voor het contractuele personeel dat wordt in dienst genomen:

- in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften, voor zover het gaat om betrekkingen die niet met reeds bestaande statutaire of contractuele functies kunnen worden vergeleken (en waarvan de bezoldiging niet in het VPS zelf is vastgesteld);
- om hooggekwalificeerde functies uit te oefenen.⁽⁷⁰⁾

Deze bepaling moet voorkomen dat in de betrokken gevallen de aanwervingsprocedure vertraging oploopt in afwachting van een expliciete statutaire verankering van de salariëring van de functies in kwestie, of dat in welbepaalde gevallen de bij de indienstneming overeengekomen bezoldiging, met terugwerkende kracht moet worden geregulariseerd.⁽⁷⁰⁾

Met "gelijkgestelde prestaties" worden in de artikelen XIV 43 en XIV 44 prestaties bedoeld die in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit (artikel XIV 44bis).⁽⁵⁵⁾

Overeenkomstig artikel II 30bis VPS kunnen slechts statutairen tot projectleider aangesteld worden. Voor de resterende periode van het Sociaal Impulsfonds werd beslist om een contractuele A1 met deze functie te belasten. Aangezien deze dan de overeenkomstige toelage niet kan ontvangen, wordt in art. XIV 44 bepaald dat deze "coördinator SIF" bezoldigd wordt met de salarisschaal A163, hetgeen overeenkomt met de A111 + de huidige projectleiderstoelage van 8.507,50 euro⁽⁷⁰⁾ à 100%.⁽⁶²⁾

De coördinator migranten (A 112) en de coördinator interface (A 112) - die nodig zijn voor de uitvoering van het VESOC-akkoord "Tewerkstelling van migranten" - zijn ondergebracht in de categorie "tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften" en hebben beide de salarisschaal A112.⁽⁶⁸⁾

Art. XIV 45. Volgens dit artikel wordt ook het personeel met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders op basis van een maandloon betaald.⁽⁷⁰⁾

De contractuele wijziging van hun functie van schoonmaakster in onthaalbeambte heeft voor de personeelsleden die als schoonmaakster werden aangeworven maar de facto tewerkgesteld als onthaalbeambte niet voor gevolg dat zij in een andere salarisschaal dan D 111⁽⁷⁰⁾ worden betaald.⁽⁸⁾

De sectorverantwoordelijke schoonmaak en de werfverantwoordelijke schoonmaak worden beide bezoldigd in de salarisschaal D111.⁽⁷⁰⁾

De Vlaamse regering besliste op 14 april 2000 om vanaf de vakantie 2000 opnieuw studenten in dienst te nemen. Deze worden verloond aan 80% van de normale bezoldiging (80% E111 of C111 voor de hoofdmonitoren kinderopvang). Uiteraard wordt ingevolge artikel XIV 47 VPS aan de vakantiewerkers die 21 jaar of ouder zijn, de gewaarborgde bezoldiging toegekend.⁽⁶²⁾

Art. XIV 46. De vaststelling van de bezoldiging van het contractuele personeelslid gebeurt volgens dezelfde regelen als van toepassing voor de ambtenaar, met uitzondering van de in artikel XIV 46 aangeduide hoofdstukken en artikelen van titel 1 van deel XIII.

Dat voormelde hoofdstukken en artikelen niet van toepassing zijn op het contractuele personeel vloeit voort ofwel uit het feit dat zij enkel de gevolgen regelen van toestanden waarin uitsluitend ambtenaren kunnen verkeren; ofwel uit het feit dat het arbeidsrecht de éézijdige wijziging van contractueel overeengekomen arbeidsvoorwaarden niet toestaat. Als voorbeeld van het eerste geval kan het hoofdstuk 4 (evaluatie onvoldoende) van titel 1 van het deel XIII worden geciteerd; als voorbeeld van het tweede het artikel XIV 4, lid 2 (blokkering van een contractueel overeengekomen salarisevolutie - zie bespreking artikel XIV 54).

In plaats van het hoofdstuk 6 van titel 1 van het deel XIII komt voor de contractuelen het artikel XIV 46 § 4. Bij contractuelen zijn de arbeidsregimes vooralsnog immers meer divers dan wat voor de ambtenaren in het

kader van het verlof voor deeltijdse⁽⁵⁵⁾ prestaties mogelijk is. Het ligt voor de hand dat ook voor de contractuelen de gewaarborgde minimumbezoldiging wordt uitbetaald naar rata van de werkelijke prestaties.

In het artikel XIV 46, § 2 en § 3 worden de begrippen "voor salarisverhoging in aanmerking komende diensten" en "werkelijke prestaties"⁽⁴⁹⁾ voor het contractuele personeel apart gedefinieerd.

Wat het contractuele personeelslid betreft, moet onder de term "het aantal werkdagen waarvoor betaling is verschuldigd" die voorkomt in het artikel XIII 25 de werkelijk gepresteerde werkdagen begrepen worden die in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de salarisverhogingen, met uitzondering van :

- de bevallingsrust;
- het ouderschapsverlof;
- het gecontingenteerd verlof;
- de loopbaanonderbreking;
- het facultatief politiek verlof en het politiek verlof van ambtswege;
- de afwezigheid wegens militieverplichtingen of burgerdienst;
- de afwezigheid wegens georganiseerde werkonderbreking;
- de carenzdag.⁽⁴⁹⁾

Men spreekt van een bezoldiging⁽⁴⁹⁾ "naar rato van de deeltijdse prestaties", aangezien contractuele personeelsleden die op heden met een deeltijdse arbeidsregime zijn tewerkgesteld dat niet 50%, 80% of 90% van een volledige arbeidsduur bedraagt, dit regime mogen behouden.

De alineëring van de deeltijdse prestaties op 50%, 80% of 90% van een volledige arbeidsduur geldt wat het contractuele personeel betreft, inderdaad slechts voor de indienstnemen vanaf 1 januari 1994 (zie artikel XV 5). Bovendien kan ook het contractuele schoonmaakpersoneel met andere deeltijdse arbeidsregimes dan 50, 80 of 90% worden tewerkgesteld (zie artikel XIV 18).⁽⁵⁵⁾

Een lid van het contractueel hulppersoneel werkt met wisselende prestaties indien het aantal te presteren uren wisselt per werkdag. Ook dit personeelslid ontvangt een vast maandsalaris, indien er geen loopbaanincidenten zijn (d.w.z. onbezoldigde afwezigheden, carenzdag...)⁽⁴⁹⁾

Voor het contractuele personeel van het ministerie geldt bij afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht dezelfde regeling inzake gewaarborgd en/of aanvullend loon als van toepassing voor het contractuele personeel van de privé-sector. Aangezien de aanvullend loonregeling voor arbeiders en bedienden op proef of met een contract voor minder dan 3 maanden in de privé-sector bij collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld, en deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is voor het ministerie, werd voormelde aanvullend loonregeling voor het contractuele personeel van het ministerie expliciet in het artikel XIV 46, § 5 verankerd.⁽⁵⁵⁾

In het kader van deeltijdse prestaties kunnen natuurlijk alleen maar dagen waarvoor loon verschuldigd is, als gepresteerde dagen worden beschouwd.

Afdeling 2. Gewaarborgde minimumbezoldiging

Geen commentaar.

Afdeling 3. Haard- of standplaatstoelage

Afdeling 4. Vakantiegeld

Afdeling 5. Eindejaarstoelage

In bovenvermelde afdelingen wordt de desbetreffende regeling van de ambtenaren ook van toepassing gesteld op het contractuele personeel.

Opmerking : Wat de regelingen inzake vakantiegeld en eindejaarstoelage betreft die van toepassing zijn voor het contractuele personeel, dient niettemin de aandacht te worden gevestigd op het volgende :

1. de onderbrekingsuitkering die aan personeelsleden in loopbaanonderbreking wordt uitgekeerd, geldt niet als een in de plaats van het salaris gestelde toelage of vergoeding;
2. het is vanzelfsprekend dat vakantiegeld en eindejaarstoelage voor contractuelen met deeltijdse prestaties, in evenredige mate worden verminderd. Deze opmerking wordt gemaakt omdat contractuelen ook met andere deeltijdse prestaties dan de 50, 80 of 90% waarover sprake in het artikel XIII 15, kunnen zijn tewerkgesteld. De deeltijdse arbeidsregimes die bestaan op 31 december 1993 mogen immers worden verdergezet (cf. artikel XV 4).

Wanneer het contractuele personeelslid ingevolge ziekteverlof of bevallingsverlof zijn brutojaarbezoldiging niet volledig heeft ontvangen, wordt het bedrag van de eindejaarstoelage verminderd naar rato van het bedrag dat werd uitbetaald (artikel XIV 50, derde lid).⁽⁵⁶⁾

3. de "gepresteerde dagen" worden voor contractuelen gedefinieerd in artikel XIV 46 § 3, en niet in artikel XIII 22, § 4; In dit verband wordt er op gewezen dat bepaalde perioden die volgens artikel XIV 46, § 3 geen gepresteerde dagen zijn (of niet met gepresteerde dagen gelijkgesteld), toch perioden van verloning kunnen zijn. Een duidelijk voorbeeld hiervan zijn de dagen waarvoor het contractuele personeelslid wegens arbeidsongeschiktheid alleen maar aanspraak kan maken op ziekteuitkeringen à 60% van zijn gewone maandsalaris. Deze dagen komen toch in aanmerking voor het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.
4. het effect van bepaalde afwezigheden op het vakantiegeld en de eindejaarstoelage van het contractuele personeelslid kan als volgt schematisch worden weergegeven :

	<u>Vakantiegeld</u>	<u>Eindejaarstoelage</u>
1. bevallingsrust	100%	100%
2. ouderschapsverlof	100%	100%
3. gecontingenteerd verlof	in werkdagen	in werkdagen
4. loopbaanonderbreking	0%	0%
5. facultatief politiek verlof	0%	0%
6. politiek verlof van ambtswege	0%	0%
7. militieverplichtingen of burgerdienst	100%	100%
8. georganiseerde werkonder-	100%	in werkdagen

breking		
9. gewaarborgd loon a 100% bij ziekte of ongeval	100%	100%
10. gewaarborgd loon a 60% bij ziekte of ongeval	100%	pro rata
11. aanvullend loon a 26%	100%	pro rata
12. ziekteverzekering zonder aanvullend loon	100%	pro rata
13. carenzdag	100%	in werkdagen
14. deeltijdse diensten	pro rata	pro rata

Afdeling 6. Vergoedingen en toelagen

Art. XIV 51. Het contractuele personeelslid heeft volgens het artikel XIV 51 § 1 in principe ook recht op dezelfde toelagen, vergoedingen en voordelen⁽³³⁾ als de ambtenaar.

Als uitzondering hierop geldt weliswaar de vergoeding wegens begrafeniskosten. De ambtenarenregeling is hier niet van toepassing voor het contractuele personeelslid, omdat dit laatste ressorteert onder de sector "uitkeringen" van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Ook de managementstoelage wordt niet aan contractuele personeelsleden uitbetaald. Zij kan immers enkel aan afdelingshoofden worden toegekend. Om afdelingshoofd te kunnen zijn, moet men ambtenaar zijn. De functies die door contractuelen worden waargenomen, zijn ook niet vergelijkbaar met de functie van afdelingshoofd in de zin van het APKB.

Het artikel XIV 51 § 2 omvat een opsomming van de vergoedingen en toelagen die aan de gemeenschapsattachés, de investeringsprospectoren en de technologisch attaché⁽⁸⁾ kunnen worden toegekend.

Deze opsomming was noodzakelijk omdat de besluiten ad hoc waarbij de betrekkingen van gemeenschapsattaché en investeringsprospecteur werden gecreëerd door het hier besproken besluit worden opgeheven (zie artikel XIV 57).

Wat de gemeenschapattaché betreft wordt⁽⁸⁾ het vergoedingen- en toelagensysteem van het ministerie van Buitenlandse Zaken toegepast in functie van de standplaats, met name de regeling voor de ambassaderaad voor die standplaatsen waaraan de Vlaamse regering zeer groot belang hecht; voor de overige standplaatsen wordt de regeling voor de ambassadeattaché toegepast⁽¹⁾.

De toelagen en vergoedingen die aan de investeringsprospectoren en de technologisch attaché worden uitbetaald worden steeds vastgesteld overeenkomstig de rege-

ling die bij het ministerie van Buitenlandse Zaken geldt voor de ambassadeattaché.

De investeringsprospector te Tokio ressorteert evenwel niet onder het vergoedings- en toelagensysteem vermeld in artikel XIV 51 § 2. De Vlaamse regering bepaalt bij de aanwerving van deze investeringsprospector de vergoedingen en toelagen waarop hij aanspraak kan maken.⁽⁸⁾

Ingevolge artikel XIV 51 § 3 geniet de directeur van de dienst met afzonderlijk beheer "Investeren in Vlaanderen" een postvergoeding volgens de regeling die bij het ministerie van Buitenlandse Zaken geldt voor de permanente vertegenwoordiging bij een internationale organisatie.⁽¹⁴⁾

Art. XIV 51. § 4 en § 5. Voor de contractuele personeelsleden dienen de begrippen functionerings-evaluatie en evaluatiejaar begrepen te worden als beoordeling en beoordelingsjaar. Daarnaast is het evident dat een functioneringstoelage voor contractuele personeelsleden maar kan toegekend worden in de mate dat ze aan dezelfde voorwaarden voldoen als de ambtenaren (zie artikel XIII 57sexies), namelijk "uitstekend hebben gepresteerd ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd".⁽⁶⁴⁾

Door de verwijzen naar de beoordeling, volgt uit de samenlezing met art. XIV 14 dat enkel contractuele personeelsleden die beoordeeld worden, in aanmerking komen voor een functioneringstoelage. Artikel XIV 14 bepaalt welke contractuele personeelsleden moeten beoordeeld worden. Dit zijn diegenen met een langere tewerkstellingsduur dan één jaar.⁽⁶⁴⁾

In afwijking op de algemene regel van § 4, wordt in § 5 een opsomming gegeven van de contractuele personeelsleden voor wie hetzij de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), hetzij de Vlaamse regering, hetzij het hoofd van de entiteit Interne Audit de beslissing neemt over de toekenning van de functioneringstoelage.⁽⁶⁴⁾

Voor contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking en een bezoldiging gelijk aan de salarisschaal A311 wordt de functioneringstoelage toegekend door de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) (analoog met de beoordelings- en ontslagbevoegdheid). Bij de vergelijking met de salarisschaal A311, worden desgevallend andere bezoldigingselementen dan het salaris in aanmerking genomen. Deze elementen zijn niet bij voorbaat vaststelbaar, aangezien de bezoldiging van het contractueel personeel met een hooggekwalificeerde betrekking bij de indienstneming wordt vastgesteld.⁽⁷⁰⁾

Hoofdstuk 5. Arbeidsvoorwaarden van het contractuele ondersteunend personeel vermeld in artikel XIV 5 § 2, 18°⁽¹⁶⁾

Art. XIV 51bis. Volgens dit artikel worden de arbeidsvoorwaarden van het contractuele ondersteunend personeel van de gemeenschapsattachés, de investerings-prospectoren en de technologisch attaché door de Vlaamse regering vastgesteld bij de indienstneming.

Deze bepaling is nodig omdat bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel moet rekening gehouden worden met het internationaal privaatrecht, en als gevolg hiervan eventueel ook met het arbeids- en sociaal zekerheidsrecht van de staat waarin de tewerkstelling plaats vindt.

De formulering dat de arbeidsvoorwaarden worden bepaald bij de indienstneming maakt het mogelijk om de arbeidsovereenkomsten waar nodig in overeenstemming te brengen met het buitenlandse recht.⁽¹⁶⁾

Art. XIV 51ter. De arbeidsovereenkomsten van het contractuele ondersteunend personeel moeten worden ondertekend door de secretaris-generaal van het departement Coördinatie (contractueel ondersteunend personeel van een gemeenschapsattaché) of door de secretaris-generaal van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw (contractueel ondersteunend personeel van een investeringsprospecteur of van de technologisch attaché).⁽¹⁶⁾

Titel 4. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Overgangsbepalingen

Art. XIV 51quater - Zie toelichting bij artikel XIV 7.⁽³³⁾
- regeling binnenvaartbegeleiders : cfr. toelichting bij artikel VIII 128 § 6.⁽⁴⁴⁾

Art. XIV 52. Dit artikel regelt de wijziging van de benamingen van de contractuele betrekkingen die op heden bij het ministerie bestaan, in de benamingen die in het kader van de nieuwe rechtspositieregeling van toepassing zijn.

Verwezen wordt hierbij naar de bijlage 10 van het besluit.

De betrekkingen die in kolom 3 van deze bijlage worden opgesomd, zijn betrekkingen die uitsluitend door contractuele personeelsleden worden uitgeoefend. Voor deze

betrekkingen diende de wijziging van de graadbenaming dan ook apart te worden weergegeven.

Wat de betrekkingen betreft die zowel door contractueel personeel als door ambtenaren worden uitgeoefend, ligt het anderzijds voor de hand dat de wijziging van de functiebenaming voor de contractuelen op dezelfde wijze gebeurt als voor de ambtenaren (artikel XIV 52, § 2), zodat deze betrekkingen in de bijlage 10 niet dienden te worden opgenomen.

De wijziging van de benamingen voor de betrekkingen van het contractueel personeel vindt plaats :

- voor de personeelsleden met een betrekking van niveau D of E : m.i.v. 1 januari 1993;
- voor de personeelsleden met een betrekking van niveau C: op 1 juli 1993;
- voor de personeelsleden met een betrekking van niveau B: op 1 januari 1994;
- voor de personeelsleden met een betrekking van niveau A: op 1 juni 1994.

Art. XIV 53. Dit artikel stelt de salarisschalen vast, waarin het reeds in dienst zijnde contractuele personeel in het kader van de nieuwe rechtspositieregeling dient te worden bezoldigd.

De vaststelling van deze salarisschalen gebeurde volgens dezelfde regelen als die welke bij de vaststelling van de nieuwe salarisschalen van de ambtenaren werden nagevolgd.

Bij het contractuele personeel is er evenwel niet steeds een direct verband tussen de alfanumerische code van de salarisschaal en de benaming van de functie, wat voor het statutair personeel (met uitzondering van bepaalde mandaten) wel het geval is. (Bijvoorbeeld : de alfanumerische code 211 slaat zowel op de contractuele functies van gemeenschapsattaché en investeringsprospecteur, als op de contractuele betrekking van adviseur vermeld in het artikel XIV 5, § 2, 4°. Zij slaat enkel op de statutaire betrekking van directeur).

Dat in de kolom 2 van de bijlage 10 van de contractuele betrekkingen van adjunct van de directeur (voorheen eerstaanwezend assistent of attaché) en ingenieur (voorheen assistent) geen salarisschaal wordt vermeld, vloeit voort uit het feit dat aan deze betrekkingen een salarisschaal van het personeel van de wetenschappelijke instellingen was verbonden, en op het ogenblik van de totstandkoming van dit besluit de algemene baremaherziening voor het personeel van deze instellingen nog niet was gerealiseerd.

In afwachting dat in het kader van de versterking van de diplomatieke vertegenwoordiging van Vlaanderen in het buitenland een beslissing wordt genomen over het ondersteunend personeel, wordt de contractuele secretaresse

van de gemeenschapattaché te Washington bezoldigd overeenkomstig categorie B van het hulppersoneel van de Belgische ambassades.

Art. XIV 54. Wanneer de bezoldiging van een contractueel personeelslid in het kader van de nieuwe rechtspositieregeling lager is dan voorheen, blijft overeenkomstig dit artikel de oorspronkelijk overeengekomen bezoldigingsregeling van toepassing.

Een blokkering op het hoogste bedrag is voor contractueel personeel niet mogelijk, omdat dit een eenzijdige wijziging door de werkgever inhoudt van een eerder contractueel overeengekomen salarisevolutie. Gelet op het artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is een dergelijke éézijdige wijziging niet toegelaten.

Art. XIV 55. Dit artikel herneemt de regeling die ook reeds voorkwam in het KB van 25 juli 1989 tot vaststelling van de wijze waarop de personeelsleden van de ministeries overgaan naar de Gemeenschaps- en Gewest- executieven (artikel 4, § 1).

Art. XIV 56. Dit artikel regelt de inaanmerkingneming van de vorige diensten in de privé-sector van de personeelsleden belast met een bijkomende of specifieke opdracht (met uitzondering van het schoonmaak- en restaurantpersoneel), voor zover zij reeds in dienst waren op 31 december 1993.

Art. XIV 56bis. De periode van verlof voor opdracht bij een ministerieel kabinet of een erkende politieke groep die zich sedert 1 juli 1992 tijdens een periode van tewerkstelling bij het secretariaat van de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen hebben voorgedaan, tellen voor de contractuele personeelsleden die op 1 oktober 1997 bij voormeld secretariaat een bijkomende of specifieke opdracht uitoefenden, mee voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de geldelijk loopbaan.⁽⁵⁵⁾

Art. XIV 57. Dit artikel werd om billijkheids- en praktische redenen aan de overgangsbepalingen toegevoegd.

Voorwaarde voor de gelijkstelling met voltijdse prestaties is dat de prestaties a rato van 37u30 per week werden geleverd vóór 1 januari 1994.

Het betrokken contractuele schoonmaak- en cateringpersoneel⁽⁷⁰⁾ moet dus niet noodzakelijk nog met 37u30 per week tewerkgesteld zijn op 31 december 1993.⁽⁸⁾

Art. XIV 57ter. Deze bepaling garandeert dat het contractuele personeelslid dat overkomt van IMALSO, wat het ontslagrecht betreft, dezelfde anciënniteit behoudt als hij zou gehad hebben bij verderzetting van de tewerkstelling bij IMALSO. De discussie of het ministerie en IMALSO arbeidsrechtelijk als dezelfde entiteit kunnen worden beschouwd, wordt hiermee vermeden. De CAO nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende de rechten van de werknemers bij overdracht van de onderneming, is immers bij de overname van IMALSO niet van toepassing. De anciënniteit in het kader van het ontslagrecht is van belang voor de berekening van de opzeggingstermijn (onbepaalde duur-contract) of van de verbrekingsvergoeding (bepaalde duur of onbepaalde duur-contract).⁽⁴⁶⁾

Art. XIV 57quater. De betrekkingen van de groenbedienden van de afdeling Bos en Groen maken (in tegenstelling tot de betrekkingen van groenarbeider bij voormelde afdeling en bij de afdeling Natuur die als bijkomende of specifieke opdracht worden beschouwd) deel uit van de categorie "tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften". Het artikel XIV 57quater garandeert aan deze groenbedienden (die werden ingeschaald als medewerker) minstens het behoud van het brutosalair van juni 1999 overeenkomstig de CAO van het Aanvullend Paritair Comité voor bedienden (N.P.C. 218) die dan op hen van toepassing was.⁽⁴⁸⁾

Art. XIV 57quinquies. Overgangsregel volgens welke het contractueel personeelslid dat op 15 mei 1995 werd in dienst genomen als commercieel adviseur regionale luchthavens, de salarisschaal B111 krijgt (i.p.v. A211).⁽⁵⁵⁾

Art. XIV 57sexies. Vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij de indienstneming voor welbepaalde contractuele personeelsleden, die werden belast met opdrachten die voorheen door de Vereniging voor Respiratoire Gezondheidszorg en Tuberculosebestrijding werden verricht.⁽⁵⁶⁾

Art. XIV 57septies. Dit artikel regelt de upgradering van het contractueel personeel in dienst op 31 december 2001 met een salarisschaal van niveau E, naar een contractuele betrekking met een salarisschaal van niveau D. ⁽⁷⁰⁾

Deze upgradering vindt plaats :

- m.i.v. 1 januari 2002, voor het contractuele personeel met een salarisschaal van niveau E, dat over het beoordelingsjaar 2000, gunstig werd beoordeeld;
- m.i.v. 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige beoordeling, voor het contractuele personeel met een salarisschaal van niveau E, en met een beoordeling "onvoldoende" over het beoordelingsjaar 2000.⁽⁷⁰⁾

Om in aanmerking te komen voor de upgradering moet de

arbeidsovereenkomst nog lopen op 1 januari 2002 (contractueel personeel met een gunstige beoordeling over het jaar 2000), of op 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige beoordeling (contractueel personeel met een beoordeling "onvoldoende" over het jaar 2000). ⁽⁷⁰⁾

Met "een contract dat doorloopt op 1 januari 2002" (cfr.§1) wordt in dit verband bedoeld: een contract dat op 1 januari 2002 nog niet is verstreken, of dat op 1 januari 2002 al dan niet met behoud van dezelfde tewerkstellingsvoorwaarden wordt verlengd (vb. een vervangingsovereenkomst ter vervanging van een personeelslid x, die op 1 januari 2002 wordt opgevolgd door een vervangingsovereenkomst ter vervanging van een personeelslid y, valt nog steeds onder de noemer "doorlopend contract"). ⁽⁷⁰⁾

De soort van arbeidsovereenkomst waarmee het contractuele personeelslid wordt tewerkgesteld is hierbij van geen belang. Aangezien de upgradering wordt doorgevoerd met het oog op de afschaffing op zo kort mogelijke termijn van het niveau E, komen zowel de contractuelen met een onbepaalde duur-contract, als de contractuelen met een bepaalde duur-contract of een vervangingsovereenkomst in aanmerking. De tewerkstelling in een betrekking met een salarisschaal van niveau D gebeurt voor de resterende duur van het contract. Ook contractuelen in proeftijd komen in aanmerking voor de upgradering. ⁽⁷⁰⁾

Het contractuele personeelslid dat ingevolge de upgradering een betrekking verkrijgt met een salarisschaal van niveau D, heeft in deze betrekking recht op een bezoldiging die minstens 620 euro (100 %) hoger ligt dan het salaris dat het onmiddellijk voorafgaand aan de upgradering genoot. Onder "bezoldiging" wordt in dit verband begrepen: het salaris in de betrekking met een salarisschaal van niveau D, vermeerderd met een upgradingspremie van maximaal 620 euro (100 %), die wordt toegekend indien het salaris in de nieuwe betrekking minder dan 620 euro (100 %) verschilt van het salaris in de oorspronkelijke betrekking (analogie met de regeling inzake bevorderingspremie voor ambtenaren). ⁽⁷⁰⁾

De mogelijkheid bestaat dat de upgradering van een afwezig personeelslid dat wordt vervangen door een contractueel personeelslid, ingevolge een evaluatie / beoordeling "onvoldoende" over het jaar 2000, later plaats vindt, dan de upgradering van de vervanger. Als gevolg hiervan werd een afwijking voorzien op het artikel XIV 4, volgens welk vervangingen moeten gebeuren in de wervingsgraad die overeenstemt met de te vervangen graad, of in een lagere graad. Deze afwijking houdt in dat contractuele personeelsleden met een salarisschaal van niveau D, personeelsleden met een salarisschaal van niveau E kunnen vervangen. ⁽⁷⁰⁾

Hoofdstuk 2. Opheffingsbepalingen.

Deze bepalingen behoeven geen verdere commentaar.

**DEEL XV. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN
SLOTBEPALINGEN**

Hoofdstuk 1. Algemene opheffingsbepalingen

Artikel XV 1. Het betreft hier de algemene besluiten die op het geheel van de bepalingen in de onderscheiden delen van toepassing zijn.

Het delegatiebesluit aan de secretarissen-generaal en de provinciegouverneurs inzake individueel personeelsbeheer werd opgeheven m.i.v. 1 januari 1994. In dit besluit werd o.m. de aanduiding van de ambtenaren geregeld die het voorstel van de overheid moeten verdedigen bij de Raad van beroep (in casu inzake beoordelingen), werden de hiërarchische meerderen aangewezen bevoegd om de feiten op de individuele fiche op te tekenen, om beoordelingsvoorstellen op te maken, om te beoordelen of om een ongunstige vermelding toe te kennen.

Aangezien nog beoordelingen kunnen toegekend worden tot voor de start van het evaluatiejaar dient de bovenvermelde rechtsgrond op basis waarvan bepaalde bevoegdheden uitgeoefend worden, in stand gehouden te worden tot 1 juli 1995.⁽⁸⁾

Zonder de aanpassing van artikel XV 1, 1° is tijdens de periode van 1 januari 1994 tot en met 31 mei 1994 noch het KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, noch het VPS op het loodsenkorps van toepassing, wat werving, administratieve loopbaan en salarisschaal betreft.

De loodsen behoorden op 31 december 1993 immers nog tot niveau 2, en werden slechts op 1 juni 1994 ingeschaald in niveau A. Het KB van 2 oktober 1937 werd, wat niveau 2 betreft, opgeheven op 31 december 1993. Het is bijgevolg noodzakelijk dat dit koninklijk besluit voor de loodsen blijft bestaan tot op de datum dat zij in niveau A worden ingeschaald (1 juni 1994).⁽⁵⁵⁾

Hoofdstuk 2. Algemene overgangsbepalingen

Art. XV 2. Het niveau A wordt gecreëerd m.i.v. 1 januari 1994, doch enkel als niveau op zich. De inschaling en nieuwe loopbaanstructuur niveau A wordt slechts uitvoerbaar m.i.v. 1 juni 1994. Voor de periode 1 januari 1994-31 mei 1994 kunnen de delen waarin sprake is van niveau A en die geen verband houden met de loopbaan bvb. tuchtregeling, ... in werking treden.

De volledige reglementering van de andere niveaus wordt opgeheven op de inschalingdata vóór of terzelfdertijd met 1 januari 1994.

Het niveau 2 wordt afgeschaft op de datum dat de betrokken personeelsleden in de niveaus C en B worden ingeschaald (respectievelijk op 1 juli 1993 en 1 januari 1994). De loodsen behoorden tot niveau 2, en werden slechts op 1 juni 1994 ingeschaald in niveau A. Het is bijgevolg noodzakelijk dat voor de loodsen niveau 2 blijft bestaan tot en met 31 mei 1994.⁽⁵⁵⁾

Art. XV 3 voorziet in een convergentietabel voor niveau A tussen 1 januari 1994 (inwerkingtreding) en 1 juni 1994 (inschaling).

Art. XV 4. Er zal een inventaris van bestaande besluiten van de Vlaamse regering gemaakt worden die een aanpassing vergen conform dit statuut.

Hoofdstuk 3. Algemene slotbepaling

Art. XV 5. De Raad van State wijst er op (opm. 1.2) dat de toepassing van de rechtspositieregeling op het niet-wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen niet eenduidig is. De rechtspositieregeling is slechts van toepassing op het niet-wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen m.i.v. de datum waarop het besluit van de Vlaamse regering van 28 januari 1997 houdende het statuut en de organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel in werking treedt (namelijk 1 januari 1996)⁽⁵⁵⁾ - DOCH de inwerkingtreding van een aantal andere bepalingen waarin sprake is van "diensten van de Vlaamse regering" wordt niet uitgesteld :

art. I 3, § 1 - 1° : omschrijving van een administratieve eenheid

art. II 6, § 1 - 1° : college = directieraad voor de diensten van de Vlaamse regering

art. VIII 53 - 1°, a) en b) en 2° : deelname niet-wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen aan vergelijkende overgangsexamens.

De Vlaamse regering stelt dat de optie is dat de datum bedoeld in art. XV 5 (**deel V - Titel 1**) dezelfde is als de datum van inwerkingtreding van de rechtspositie van het ministerie, nl. 1/1/94.

De Vlaamse regering opteert ervoor om de inwerkingtreding van de door de Raad van State vermelde artikelen (met uitzondering van artikel I 3 § 1 - 1°) ook uit te stellen tot de datum bedoeld in art. XV 5 doch om praktische redenen zou deze dan absoluut moeten samenvallen met het ministerie.

Deel I. Artikel I 3, § 1 - 1° : de toevoeging van de

woorden "wat betreft de bevordering van het niet-wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen" moet duidelijk maken dat de bevorderingen binnen het ministerie doorgang kunnen blijven vinden in afwachting van de uitbreiding van het toepassingsgebied tot het niet-wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen.⁽⁸⁾

Inzake de inwerkingtreding van deel **VIII - Titel 2** : De evaluatie wijst de Raad van State er op (4.13) dat aangezien art. 25 APKB in werking is getreden op 24/12/91 de toepassing en toekenning van de evaluatie niet mag uitgesteld worden tot in 1995 zonder aanneembare redenen.

Volgens de Vlaamse regering zijn de aanneembare redenen talrijk :

- ontwikkelen personeelsbeheersinstrumenten (functiebeschrijving, profiel, ...) vooraleer evaluatie kan toegepast worden;
- massale opleiding evaluatoren, functioneringsgesprekken;
- bewerkstelligen van cultuurverandering om projectkansen op slagen te geven;
- organisatieontwikkelingsplannen.

De samenhang wordt in de toelichting verduidelijkt. Overeenkomstig art. VIII 102 behoudt de ambtenaar bovendien zijn oude beoordeling tot het tijdstip van de eerste functioneringsevaluatie.

Het zou van weinig behoorlijk bestuur getuigen om een nieuwe evaluatie onmiddellijk in te voeren zonder degelijke voorbereiding.

Deel VIII, Titel 5 :

Art. VIII 82 : de uitwerkingsdatum van de toekenning van de stafftoelage wordt vastgesteld op 1 januari 1997 conform de uitwerkingsdatum van de managementstoelage.⁽⁵⁾

Art. XV 5bis : invoering van de roepnaam Vlaams personeelsstatuut.⁽⁸⁾

Art. XV 6. geen commentaar.

Brussel, 24 november 1993.

De minister-president van de Vlaamse regering,

Luc VAN DEN BRANDE

De Vlaamse minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken,

Luc VAN DEN BOSSCHE