

TOELICHTING

Betreff : **Besluit van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid**

1 SITUERING EN BETEKENIS VAN EEN (RAAM)STATUUT

- 1.1 - Situering van het raamstatuut in de context van de herstructurering van de Vlaamse overheid (2001-2004)
- Bevoegdheid

- Met **drie basisdecreten** gaf de Vlaamse overheid gestalte aan een verstrekkende hervorming binnen de diensten van de Vlaamse overheid :
 - het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid (ook organisatiedecreet genoemd)
 - het decreet op de Strategische Adviesraden (herstructurering van het adviesstelsel)
 - het Comptabiliteitsdecreet

De Vlaamse administratie wordt opgebouwd op basis van homogene beleidsdomeinen. De Vlaamse Regering stelt de homogene beleidsdomeinen vast (art. 2 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid).

Per homogeen beleidsdomein wordt een Vlaams ministerie opgericht. Een Vlaams ministerie bestaat uit een departement en, desgevallend, intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid.

Per homogeen beleidsdomein kunnen intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid en extern verzelfstandigde agentschappen worden opgericht.

Per homogeen beleidsdomein richt de Vlaamse Regering een beleidsraad op. De beleidsraad is het forum waarop het politieke en het administratieve niveau overleg plegen en dat de regering ondersteunt bij de aansturing van het beleidsdomein. De regering bepaalt de samenstelling van de beleidsraad (art. 3. van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid).

- Inzonderheid wat de **vaststelling van de rechtspositie** betreft gelden volgende **bevoegdheidsverdelende regels** :
 - Overeenkomstig **art. 87, § 3 BWHI** stellen voor de diensten van de Vlaamse Regering de Gemeenschappen en de Gewesten het administratief en geldelijk statuut vast van het personeel van hun diensten en instellingen (met respect van het APKB). Traditioneel wordt hieronder de Vlaamse Regering verstaan (naar analogie met de grondwettelijke bevoegdheden van de Koning als uitvoerende macht om het statuut van het federale overheidspersoneel vast te stellen).
 - Overeenkomstig **art. 9 BWHI** kunnen de Gemeenschappen en Gewesten gedecentraliseerde diensten, instellingen en ondernemingen oprichten en rechtspersoonlijkheid toekennen bij decreet. Het decreet regelt hun oprichting, samenstelling, bevoegdheid, werking en toezicht binnen de grenzen van het APKB⁽¹⁾. De decreetgever kan de Vlaamse Regering (maar ook een andere instantie) bevoegd maken voor de vaststelling van de personeelsstatuten.

Art. 5 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid luidt als volgt :

"De Vlaamse Regering bepaalt de rechtspositieregeling van het personeel van de departementen, de intern verzelfstandigde agentschappen en de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen.

De door de Vlaamse Regering uitgewerkte regelingen voorzien in een globale interne arbeidsmarkt."

Het is in uitvoering van deze decretale bepaling dat **de Vlaamse Regering** met onderhavig besluit een uniforme rechtspositie vaststelt voor de meeste entiteiten die onder het toepassingsgebied van de herstructurering vallen en die uiteindelijk de interne arbeidsmarkt zullen vormen.

Voor een aantal in het toepassingsgebied van dit besluit uitgesloten instellingen zal de Vlaamse Regering in uitvoering van voormeld artikel 5 een aparte rechtspositie vaststellen.

- Bij de vaststelling van deze rechtspositie dient de Vlaamse Regering overeenkomstig **art. 87 § 4 van de BWHI** rekening te houden met het koninklijk besluit van 22 december 2000, hierna te noemen het **APKB**.⁽¹⁾

Gelet op de formulering van dit artikel 87 § 4 van de BWHI is het - ook volgens de Raad van State - noodzakelijk 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. Mochten deze regels niet gelden voor het rijkspersoneel, dan kunnen die regels niet worden beschouwd als algemene principes waarvan de gemeenschappen en de gewesten niet kunnen afwijken (advies van de Raad van State - nr. L.30.218/1 van 22 juni 2000 - BS 20/01/2001).

Voormeld APKB, dat voorheen sterker dan nu het geval is de autonomie van de Vlaamse Regering relativeerde, is nog ingegeven door de zorg om de draaglast van de pensioenen te bewaken (al betalen Gemeenschappen en Gewesten via de responsabiliseringsbijdrage hun deel) en de wens om een gemeenschappelijke visie op het openbaar ambt te behouden. Geleidelijk wordt de autonomie evenwel steeds groter.

- Minimale rechten

In de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel werd een hoofdstuk II bis ingevoegd met als titel: "De minimale rechten" (artikel 9bis ev.).

In het raam van de procedure van vakbondsonderhandeling stelt dit hoofdstuk bijzondere regels vast met betrekking tot de bevoegdheid van de onderhandelingscomités wanneer de voorgenomen maatregelen gedefinieerd worden als 'minimale rechten'.

Deze minimale rechten zijn regelingen waarvoor een wijziging door Comité A moet worden behandeld of waarvan een wijziging onder welbepaalde voorwaarden door de vakbonden op de dagorde van Comité A kan geplaatst worden.

Het KB 3/7/2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9 bis, § 5, van de wet van 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (BS 8/7/2005) stelt in uitvoering van dit artikel, ingevoegd

¹ Koninklijk besluit van 22 december 2000 (BS 09/01/2001) 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.

door de wet van 5/6/2004, de minimale rechten vast in elk van de materies vastgesteld in artikel 9 bis § 1, 2° a) tot e).

Deze wettelijke materies zijn: de maximale arbeidsduur, het minimum aantal dagen jaarlijks vakantieverlof, de minimale regels betreffende de statutaire en geldelijke rechten bij moederschapsrust, het minimale percentage van het brutomaandloon dat wordt toegekend als vakantiegeld, het gewaarborgd maandelijks minimummaandinkomen voor volledige prestaties. In al deze materies heeft de Koning de minimale rechten vastgesteld.

De volgende regels worden beschouwd als minimale rechten in verband met de volgende materies:

- Maximale arbeidsduur: de gemiddelde max. arbeidsduur mag 38 uur per week niet overschrijden;
- Minimaal aantal dagen jaarlijks vakantieverlof: het personeelslid heeft recht op een jaarlijks bezoldigd vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt is bepaald: <45 j: 26 WD, vanaf 45 j: 27 WD, vanaf 50 j: 28 WD, vanaf 60 j: 29 WD, vanaf 61 j: 30 WD, vanaf 62 j: 31 WD, vanaf 63 j: 32 WD en vanaf 64 j: 33 WD;
- Statutaire en geldelijke rechten bij moederschapsrust: de periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit. Gedurende die periodes heeft het personeelslid recht op bezoldiging.
- Vakantiegeld: het brutobedrag van het vakantiegeld ligt tussen 65 % en 92 % van 1/12 van de jaarwedde(n) die gekoppeld is (zijn) aan de index van de consumptieprijzen, die de wedde(n) bepalen welke verschuldigd is (zijn) voor de referentiemaand van het vakantiejaar. Dat eindresultaat zal voor alle niveaus bereikt worden uiterlijk in de loop van het begrotingsjaar 2009;
- Gewaarborgd maandelijks minimummaandinkomen voor volledige prestaties: de maandelijks bezoldiging van het personeelslid dat 21 jaar is mag nooit minder bedragen dan 1/12 van 13.234,20 euro. De indexering geschiedt door koppeling aan het spilindexcijfer 138,01.

Dit KB stelt eveneens de datum vast (vanaf 8/7/2005) waarop de huidige procedure, krachtens welke elke overheid de elementen en referentiepunten van de minimale rechten reglementair moest vaststellen, wordt afgeschaft en de nieuwe regeling van de minimale rechten van kracht wordt, ingesteld door de wet van 5 juni 2005.

Vanaf 8 /7/2005 moeten de wijzigingen die de overheden aanbrengen aan hun eigen personeelsstatuten en die betrekking hebben op materies die de Koning beschouwd heeft als minimale rechten niet meer voorgelegd worden aan comité A, onder voorbehoud van het beroepsrecht dat de representatie vakbonden hebben als gevolg van artikel 9quater van de wet van 19/12/1974.

Alleen de vaststelling van de minimale rechten door de Koning en elke wijziging ervan worden voorgelegd aan comité A. De vaststelling van die minimale rechten of de wijzigingen ervan vormen voor de overheden een politieke (en geen juridische) verbintenis deze in hun regelgeving op te nemen. . De regelgeving van elke overheid tot uitvoering van die verbintenis moet dus niet worden voorgelegd aan comité A, onder voorbehoud van het recht van beroep waarin artikel 9quater voorziet.

Artikel 9quater regelt de beroepsprocedure waarover de representatieve vakbonden beschikken wanneer zij menen dat een voorstel van de overheid in strijd is met de bepalingen betreffende de minimale rechten. Ook kunnen de representatieve vakbonden, krachtens artikel 9quater, § 4, vragen dat een voorstel van de overheid op de dagorde van een hoger comité (comité A, comité C of de bevoegde onderafdeling van comité C) geplaatst wordt in geval een voorstel minder gunstig is als het door de Koning bepaalde minimaal recht.

1.2 De betekenis van een raamstatuut (deregulering, responsabilisering, vrijheidsgraden in regelgeving)

Een raamstatuut zal een bijdrage leveren aan de deregulering en de responsabilisering en dus moeten voldoen aan een aantal criteria :

- **deregulering** : enkel na exploratie van de alternatieven wordt iets in regelgeving gegoten; ook dan worden slechts basisprincipes in regelgeving gegoten (= het wat) en bij voorkeur geen procedures (= het hoe) tenzij het APKB dit vereist. De rechtszekerheid voor het personeel blijft het uitgangspunt.
- **responsabilisering** : het raamstatuut laat een maximale responsabilisering van het lijnmanagement toe, d.w.z. geeft ruimte om efficiënt en doeltreffend personele middelen in te zetten, zonder dat de basisarbeidsvoorwaarden in het gedrang komen. Managementvrijheden zijn niet contradictorisch met rechtszekerheid. Binnen het vastgelegde kader moet er ruimte voor toepassing zijn.
- samen met de andere instrumenten (vooral managementcode) levert het raamstatuut een bijdrage aan de **organisatie-identiteit** van de Vlaamse overheid. Het stelt immers de gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden vast en garandeert een gemeenschappelijke interne arbeidsmarkt. Het garandeert het principe van geen concurrentie tussen de verschillende betrokken entiteiten van de Vlaamse overheid op essentiële punten.

Het "statuut" of de arbeidsvoorwaardenregeling van de overheidswerknemer is "de arbeids-overeenkomst" tussen de ambtenaar en zijn overheidswerkgever; het bevat in strikte zin slechts de regels die plichten opleggen, rechten toekennen of voordelen verlenen alsook de voorwaarden waaronder of manier waarop het recht of voordeel bekomen wordt of de wijze waarop aan een verplichting tegemoet gekomen wordt.

De arbeidsvoorwaardenregeling in regelgeving realiseert slechts een deel van de principes van het algemeen personeelsbeleid. In het kader van deregulering en responsabilisering moet er aanvullend ook aan andere mogelijkheden gedacht worden om die principes te realiseren.

De rechtspositieregeling moet de **principes** respecteren die als **uitgangspunt** genomen worden voor het voeren van het **personeelsbeleid** in de nieuwe structuur (imago van 1 organisatie bewaren, flexibilisering, responsabilisering). De eenheid en transparantie inzake arbeidsvoorwaarden primeert voor de aangestuurde entiteiten. Niettemin dient er voldoende ruimte te zijn voor de beleidsdomeinen en entiteiten om eigen accenten te leggen. Het raamstatuut zal via uitgewerkte uniforme arbeidsvoorwaarden (die in principe geen concurrentiële posities veroorzaken) maar die voldoende ruimte voor decentrale invulling bieden - in evenwicht - een bepaalde scope van de Vlaamse overheidssector aansturen.

De **Vlaamse Regering** stelt de essentiële administratieve en geldelijke elementen in het statuut vast.

Evenwel zijn tal van manieren van "**delegatie**" mogelijk die in dit besluit ook zullen aangevend worden.

- ✓ Doorheen de rechtspositie wordt ruimte voorzien voor **toepassingsbeslissingen** van het **management**. Het management heeft daarnaast ook bevoegdheden in uitvoering van een managementcode (en niet alleen in toepassing van het raamstatuut).
- ✓ **Bijkomstige of aanvullende maatregelen** (in de strikt juridische betekenis) kunnen gedelegeerd worden aan de Vlaamse **minister bevoegd voor de Ambtenarenzaken** (waar zekere beleidscoördinatie toch nog gewenst blijft en waarbij procedurewinst gerealiseerd wordt) en/of aan de **functionele minister** per beleidsdomein (omwille van responsabili-

sering en waar geen noodzaak tot coördinatie of akkoordverlening van de minister van Ambtenarenzaken bestaat).

De delegatie aan de functionele minister die het (politieke) hoofd van het beleidsdomein uitmaakt, zal soms ook kunnen vervangen worden door een rechtstreekse delegatie aan de hoofden van departementen, IVA's en EVA's. Dit zal telkens ad hoc in het raamstatuut beoordeeld worden aan wie - in functie van de materie - de bevoegdheid toekomt (bv. "organisatorische" beslissingen zoals bepalen van de bevoegde overheden om statutaire bepalingen toe te passen, ...).⁽²⁾

Hierbij dient de vraag gesteld of voor de **materie regelgevend** optreden en/of rechtstreekse **coherentie** binnen het beleidsdomein noodzakelijk is (bevoegdheid functionele minister).

Noodzakelijk geachte coherentie binnen het beleidsdomein van materies gedelegeerd aan hoofden van de entiteiten (**managementsbevoegdheden**) zal dan op een andere manier dienen bewerkstelligd te worden (bv. via managementcode of afspraken in de beleidsraad).

- ✓ In plaats van de delegatie traditioneel te beperken tot "bijkomende en aanvullende maatregelen" in de strikte betekenis (ter uitvoering van inhoudelijk vastgelegde bepalingen of grenzen in het raamstatuut) bestaat ook de mogelijkheid om in die materies die het raamstatuut vastlegt, reële **regelgevende bevoegdheid** te geven aan beleidsdomeinen voor deelaspecten (bv. specifieke toelagen instellen). Door het uitstellen van een vernieuwd beloningsbeleid is dit nu nog zonder voorwerp. De juridische realisering kan bij **ministerieel besluit** (functionele minister) gebeuren (na akkoordverlening van de minister van Bestuurszaken).⁽³⁾

In deze theorie om reële regelgevende bevoegdheid te delegeren tot op het ministerieel niveau (van de beleidsdomeinen) ⁽⁴⁾ geldt dit uiteraard ook voor de minister van Bestuurszaken zelf.

Het is evenwel niet de bedoeling volwaardige deelstatuten per beleidsdomein te creëren.

Naast de voormelde vormen van delegatie bestaat de mogelijkheid om een aantal gereguleerde bepalingen uit het raamstatuut te concretiseren in een arbeidsreglement (zie wet van 18/12/2002 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, dat dit instrument invoert voor de overheidssector).

Het aantal (semi)regelgevende akten, als gevolg van de responsabilisering, moet beperkt worden.⁽⁵⁾ Maar niet alleen het aantal akten is de maatstaf voor deregulering, ook het verloop van de processen.

Daarom ook is de interne "deregulering" binnen deze akten van groot belang en zijn detaillistische maatregelen te weren. Criteria voor interne deregulering dienen gevolgd: waken over eenvoudige procedures en processen met een beperkt aantal actoren, efficiënte toewijzing van bevoegdheden, ...

² Dit dient conform te zijn met het BVR tot regeling van delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de leidend ambtenaren van de IVA, van de Vlaamse ministeries en van de departementen.

³ Deze en andere akkoordverlening van de minister van Bestuurszaken zal structureel voorgeschreven en uitgebouwd worden in een apart besluit van de Vlaamse Regering, naar analogie met de uitbouw van de autoriteit van de minister van Financiën en Begroting. In casu van individueel personeelsbeheer zal het o.a. om een bewaking van het procedureverloop gaan (eventueel a posteriori) en niet over een opportuniteitsbeoordeling.

⁴ Dit veronderstelt wel dat de Vlaamse Regering in haar bevoegdheidsbesluit de delegatie van reglementaire besluiten toelaat.

⁵ Dit heeft ook tot gevolg dat naast één groot syndicaal onderhandelingsmoment over de centrale voorwaarden ook onderhandelingen (via het nog centrale Sectorcomité) of overleg (bv. decentraal) over de andere akten zal nodig zijn.

1.3 Keuze voor een statuut omwille van de bijzondere positie van de overheid en haar werknemers

De overheid als specifieke werkgever met eigen waarden

Van de overheid wordt verwacht dat zij in haar optreden niet alleen efficiënt, effectief en zuinig is (de 3 E's : efficiency, effectiveness, economy) maar ook integer (de 4e E in deze evolutie : ethics).

In combinatie met deze principes moet het overheidsoptreden rechtmatigheid, rechtszekerheid en rechtsgelijkheid garanderen (de 3 R's).

De Vlaamse overheid heeft als finaliteit het algemeen belang te dienen. Dit brengt haar in een bijzondere positie als werkgever.

Het optreden als overheid naar de burger met zijn externe ethische componenten en het optreden als werkgever naar het personeel met zijn interne ethiek maakt de eigenheid uit van de Vlaamse overheid als geheel.

Intern in de relatie overheidswerkgever-werknemer wordt de uitbouw van een eigen organisatiecultuur ondersteund door de ontplooiing van ethische waarden (bv. onpartijdigheid, wetelijkheid, integriteit, verantwoordelijkheid, voorrang algemeen belang, respect menselijke waardigheid, aandacht voor welzijn, objectieve behandeling personeelsleden en burgers).

De (nieuwe) waarden voor de organisatie (én de werknemer) zullen gedragen worden door de Vlaamse Regering.

De waarden van de Vlaamse overheidswerkgever als toetssteen voor zijn handelen, zullen opgenomen worden in de managementcode.

De overheid als dienstverlener, stuurder en corrector in de samenleving, is een bijzondere werkgever.

Redenen hiervoor zijn :

- diverse internationale verdragen, wetten, ... leggen de overheid verplichtingen op inzake de verhouding tot de burgers
- de overheid is gebonden door de algemene beginselen van behoorlijk bestuur
- de overheidswerkgever legt verantwoording af aan de volksvertegenwoordiging.

De overheidswerknemer als bijzondere werknemer

Aan het personeelsbeleid in de overheid worden via de vrijwaring van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (gelijkheid, objectiviteit, ...) hogere eisen gesteld.

Voor het overheidspersoneel gelden de klassieke grondrechten - die de overheid in haar verhouding tot de burger moet respecteren - rechtstreeks, dus ook in de arbeidsverhouding. Het overheidspersoneel beweegt zich dus in een bepaalde mate in een ander deontologisch kader dan personeelsleden in de privé-sector (ethiek, motiveringsplicht, spreekrecht, ...).

Naast de **rechten** heeft de **overheidswerknemer** echter ook **verplichtingen** en wordt van hem/haar een bijzondere kwaliteit gevraagd nl. de realisatie van de 4 E's. Competentiemanagement moet deze gevraagde bijzondere kwaliteit vertalen naar vereist concreet gedrag van de overheidswerknemer. Vanuit de waarden stellen wij als doelstelling voor de Vlaamse overheid voorop dat wij onze klanten (hetzij interne, hetzij externe) een betrouwbare dienstverlening willen verzekeren, waarbij wij, met dit doel voor ogen, collegiaal zullen samenwerken en voortdurend zullen streven naar de verbetering van kwaliteit, effectiviteit en efficiëntie'. **Deze vier waardegebonden competenties (klantgerichtheid, samenwerken, be-**

trouwbaarheid en voortdurend verbeteren) zullen meegegeven worden aan alle werknemers bij de Vlaamse overheid.

De bijzondere positie als werkgever(de drie R's) en de vraag naar een bijzondere kwaliteit (de vier E's) worden derhalve doorvertaald in een bijzondere bescherming voor de werknemer.

Het statuut als bijzondere bescherming

Statuut hoeft geen synoniem van rigiditeit te zijn. Statutaire aspecten (eenzijdigheid, ontslagregeling, ...) kunnen gecombineerd worden met tussen werkgever en werknemer "te onderhandelen" elementen.

De optie voor een "statuut" creëert zo een win-win voor de organisatie (marktcompetitiever optreden, flexibiliteit) en de werknemer (rechtszekerheid, loon naar werk), binnen de context en cultuur van dit land.

Doch ook juridische argumenten ondersteunen of conditioneren deze keuze voor een statuut.

Zo blijkt uit de grondwet - via de regel van benoembaar zijn in statutaire betrekkingen - impliciet de eenzijdigheid van de benoeming (wat op zijn beurt vertaald wordt in een statuut vastgesteld door de "Koning").

Het APKB bepaalt dan weer dat de ambtenaar zich in een statutaire toestand bevindt, en dat hieraan slechts een einde kan worden gemaakt in de in het APKB zelf bepaalde gevallen.

2 ALGEMENE INHOUD VAN HET RAAMSTATUUT

2.1 Aard van het tewerkstellingsverband conditioneert inhoud van de rechtspositie

De concrete **inhoud** van de rechtspositie staat in rechtstreekse relatie tot de aard van het dienstverband. Zo gaat het statutair dienstverband samen met een aparte rechtsbescherming (tucht, ontslag, aanstelling, ...).

Omwille van het toepasselijk arbeidsrecht op het contractueel personeel zal het niet altijd mogelijk of opportuun zijn om de arbeidsvoorwaarden volledig uniform te maken.

Omwille van het feit dat contractuelen in principe ingezet worden voor in de tijd beperkte personeelsbehoeften, wordt het niet opportuun geacht om waar mogelijk **alle verschillen** in arbeidsvoorwaarden t.o.v. de (vaste) ambtenaren **uit te vlakken**
bv.

- ziekteregeling : geen volledige doorbetaling van het loon gedurende de afwezigheid maar behoud van het systeem van gewaarborgd loon en ziekteuitkeringen
- verloven : geen bepaalde langdurige verloven met terugkeerrecht naar de organisatie bv. verlof voor opdracht van algemeen belang.

Bestaande verschillen tussen de 2 stelsels die er om **arbeidsrechtelijke redenen** zijn, worden uiteraard behouden : bv. inzake proeftijd, tucht, ontslag.

De aansluiting bij de verschillende takken van de sociale zekerheid (overheids- of privé-stelsel) blijft uiteraard ongewijzigd naargelang het personeelslid vast (overheidsstelsel) of contractueel is (privé-stelsel).⁽⁶⁾

Gemeenschappelijk voor zowel **vaste** als **contractuele** tewerkstelling zullen zijn :

- de principes inzake rekrutering en selectie via een objectieve aanwervingsprocedure
- de inwerkperiode
- de rechten en plichten, onverenigbaarheden, cumulatie
- evaluatie (qua procedure)

...

Loopbanen binnen het statutair kader blijven voorbehouden aan (vaste) ambtenaren. Evenwel wordt voor contractuelen de vaste benoeming gefaciliteerd (zie hierna) zodat vanaf dan dezelfde loopbaanmogelijkheden als voor het vast personeel geschapen worden.

Inzake aanwerving : zie ook artikel 87 § 2 BWHI (betrokkenheid Selor).

2.2 Overgang van contractueel naar vast

Organisatorische onderbouw en principes

Het basisuitgangspunt ligt in het rekruterings- en selectieproces : een (in principe generieke) rekrutering bij de instroom op basis van gemeenschappelijke waarden via selectoren die dezelfde normen en standaarden hanteren voor alle personeelscategorieën. Het doel is de lijn snel en kwalitatief te bedienen.

De keuze voor **in principe generieke rekrutering** (gevolgd door een functiespecifiek selectiegedeelte) laat niet alleen een ruime keuze toe voor bediening van de lijn, maar maakt het ook mogelijk contractuelen die voor het generiek gedeelte slagen, faciliteiten inzake vaste benoeming toe te kennen (zie hierna).

De "organisatie-identiteit" wordt bewaakt via een rekrutering op basis van gemeenschappelijke waarden.

Het is in principe de bedoeling dat **alle** personeelscategorieën op dergelijke manier gewonnen worden in het belang van de gemeenschappelijke identiteit (corporate) en met het oog op faciliteren van de vaste benoeming (na de gelijke rekrutering). Indien dit niet gebeurt kunnen de betrokkenen ook niet genieten van de verkorte procedure voor toegang tot een vaste betrekking.

Faciliteren van de vaste benoeming

De APKB-vereisten inzake **toegangsvoorwaarden** tot een vaste betrekking bij de overheid (als uitvloeisel van de grondwettelijke gelijke toegang tot het openbaar ambt) zijn :

- slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem (dat gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid de facto respecteert)
- publicering van de selectieprocedures ten minste in het Belgisch Staatsblad

⁶ . pensioenen: periodes als contractueel gevolgd door een vaste benoeming, tellen mee voor het ambtenarenpensioen

. ziekteverzekering: regeling privé-sector.

. werkloosheid: toegang tot het stelsel op basis van prestaties geleverd tijdens de tewerkstelling bij de Vlaamse overheid.

. gezinsbijslag: privé-regeling

. jaarlijkse vakantie: in het statuut te regelen (idem statutairen)

. arbeidsongevallen en beroepsziekten: regeling overheidssector

In casu wordt de **gelijke toegang tot het openbaar ambt** bij de instroom gelegd voor vasten en contractuelen (d.w.z. via openbare bekendmaking), weliswaar met gescheiden circuits, maar met rekrutering op dezelfde manier (d.w.z. op basis van dezelfde competentietesten via een objectief wervingssysteem dat de nodige garanties biedt inzake gelijkheid) (zie ook art. 87 § 2 BWHI - Selor voor de diensten).

Omwille van deze gelijke uitgangspunten (openbaarmaking en rekrutering) die absolute voorwaarden zijn om van de facilitering te kunnen genieten, is het aanvaardbaar dat het in dienst zijnde contractueel personeelslid **vrijgesteld** wordt van dezelfde generieke rekrutering voor een vaste betrekking wanneer de lijn tot vacature-invulling beslist met **beroep op externen** (waarbij de internen kunnen meedingen).

Het contractuele personeelslid en de externe hebben dus elk op hun manier hun toelaatbaarheid verworven voor deelneming aan dezelfde, specifieke (functietechnische) screening die leidt tot het voorstel van de lijst van geschikten aan de lijnmanager. De lijn kiest de meest geschikte kandidaat voor de vaste betrekking uit de (desgevallend) gemengde lijst voor internen en externen.

Ofwel beslist de lijn om een vacature in te vullen via de interne arbeidsmarkt bij wijze van horizontale mobiliteit en ook dan komt het in dienst zijnde contractueel personeelslid, dat gerekruteerd is op dezelfde manier (en de generieke of andere selectie onderging) rechtstreeks op gelijke voet te staan met de interne vaste kandidaat voor het functiespecifieke selectiegedeelte.

Het contractuele personeelslid kan enkel in een betrekking die een permanente personeelsbehoefte weerspiegelt vastbenoemd worden.[2]

(...) *lid geschrap* [2]

2.3 De persoonlijke aansprakelijkheid van de ambtenaar

Deze materie werd en wordt niet in het raamstatuut opgenomen omdat het hier een federale bevoegdheid betreft.

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

De aansprakelijkheid van de contractuele ambtenaar wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - artikel 18.

Er was 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.a.v. de overheid.

De Vlaams regering is derhalve hiervoor noch formeel, noch materieel bevoegd; de gemeenschappen en gewesten hebben geen bevoegdheid inzake burgerrechtelijke materies.

De evolutie zit hem in de wet van 10 februari 2003 "*betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen*" (BS 27/02/2003) dat in de gelijkschakeling voorziet van de aansprakelijkheid tussen vasten en contractuelen.

Indien statutaire personeelsleden schade berokkenen bij de uitoefening van hun dienst aan derden of aan de publiekrechtelijke rechtspersoon, zijn zij enkel aansprakelijk voor hun bedrog en hun zware schuld en voor veel voorkomende lichte schuld (eerder gewoonlijk voorkomend dan toevallig).

Publiekrechtelijke rechtspersonen zijn aansprakelijk voor de schade die hun personeelsleden

(ook statutairen) aan derden berokkenen bij de uitoefening van hun dienst op de wijze waarop aanstellers aansprakelijk zijn voor de schade van hun aangestelden.

3 SPECIFIEKE VORMELIJKE EN LEGISTIEKE AFSPRAKEN

- er wordt ook nu 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;
- 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.
- het overnemen in een lagere regeling van bepalingen uit een hogere regeling moet in principe vermeden worden omdat dit tot verwarring kan leiden en omdat 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 AP-KB, federale 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.
- aangezien er een wettelijke algemene verplichting is om eenzijdige rechtshandelingen met individuele strekking uitdrukkelijk te motiveren, moet deze motiveringsplicht niet telkens expliciet herhaald worden (hogere / lagere norm).
Doorheen het raamstatuut wordt niet meer expliciet bepaald dat de overheid haar beslissingen dient te motiveren. Deze motivering blijft vereist krachtens de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen.

Idem waar dit niet uitdrukkelijk zou bepaald zijn heeft de overheid een hoorplicht van het personeelslid wanneer een beslissing het personeelslid negatief raakt in zijn belangen.
- waar bepaalde arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn zowel op ambtenaren als contractuelen zal onmiddellijk de term personeelslid gebruikt worden; waar nodig zal inzake de arbeidsvoorwaarden de opsplitsing tussen ambtenaar - contractueel gemaakt worden per arbeidsvoorwaarde in het betrokken deel, omdat bv. zelfs binnen eenzelfde verloop de inhoud gedeeltelijk van toepassing kan zijn op de ene of andere categorie personeelsleden.
- termijnen die vroeger ingeschreven werden als waarborg voor het stilzitten van de overheid (bv. uitspraak binnen x tijd) kunnen nu in principe geschrapt worden, soms om juridische redenen, maar in het algemeen omwille van de evolutie in de werking van de diensten.

Er wordt uitgegaan van het behoorlijk functioneren van de verantwoordelijken (elementair goed management of bestuur). De managementcode kan hier als toetssteen gebruikt worden (via rapportering) en finaal kan via de evaluatie opgetreden worden. Inzonderheid is het respecteren van termijnen van goed bestuur (d.w.z. zo snel mogelijk) van belang bij vaste benoeming en vrijwillige ontslag.

Er zal een evaluatie van het systeem - om geen dwingende termijnen op te leggen en uit te gaan van het behoorlijk omgaan door de lijn met deze vrijheid - doorgevoerd worden, na een voldoende relevante toepassingsperiode (bv. 3 jaar) van dit statuut. Niettemin werd op vraag van de vakbonden toch een dwingende termijn ingeschreven indien de overheid gedurende 30 dagen stilzit nadat de proeftijd van de ambtenaar op proef verstreken is (zie art. III 16).

- er wordt geopteerd voor informele overleg- en adviesrondes teneinde voldoende draagvlak voor wijzigingen te krijgen. De procedure van administratieve en begrotingscontrole zal zich beperken tot de wettelijke of reglementair vereiste akkoorden en adviezen (inspectie van financiën, begroting, eventueel pensioenen, syndicale instanties, Raad van State).

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

Relevante APKB-bepalingen

Artikel 1

"§ 1. Ambtenaar is elkeen die, in vast dienstverband, tewerkgesteld is bij het federaal bestuur van de Staat, in de diensten van een Gemeenschaps- of Gewestregering, in de diensten van het verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of in de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie.

...

§ 2. De ambtenaar bevindt zich in een statutaire stand. Hieraan kan slechts een einde worden gemaakt in de bij dit besluit bepaalde gevallen.

..."

Artikel 2

"§ 1. Onverminderd paragraaf 2, wordt aan de personeelsbehoeften uitsluitend voldaan door ambtenaren die aan de bepalingen van dit besluit onderworpen zijn.

Niettemin, kunnen bij arbeidsovereenkomst personen in dienst genomen worden, uitsluitend om:

- 1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties hetzij voor 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 en waarvan de modaliteiten worden bepaald in het statuut;
- 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen, waarvan de lijst vooraf wordt bekendgemaakt door elke uitvoerende macht;
- 4° te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken.

§ 2. Het in artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen bedoelde decreet kan bepalen dat voor de activiteiten die een publiekrechtelijke rechtspersoon verricht in mededinging met andere publieke of private marktdeelnemers voor deze activiteiten aan de personeelsbehoeften wordt voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Wanneer de publiekrechtelijke rechtspersoon voor het wezen van zijn opdracht in mededinging treedt met andere publieke of private marktdeelnemers, kan voormeld decreet bepalen dat aan de personeelsbehoeften wordt voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen."

Artikel 9

"§ 4. ...

De stagiairs zijn geen ambtenaren in de zin van dit besluit. Indien het statuut in een stage voorziet, zijn de stagiairs onderworpen aan de bepalingen van dit besluit vermeld in de hoofdstukken II, V, VII en IX, afdeling I en in de artikelen 23 en 25."

D.w.z. de bepalingen van het APKB vermeld in de hoofdstukken :

- rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten
- tuchtregeling
- administratieve standen
- geldelijk statuut van de ambtenaren

en in de artikelen betreffende het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging (vrijwillig ontslag en inruststelling).

Artikel 17

In ieder geval geniet de ambtenaar "het recht dat de gemiddelde maximum arbeidsduur 38 uur per week niet overschrijdt".

* * *

Het APKB voorziet in een beroepscommissie volgens de regels en in de gevallen zoals hierna vermeld. Dit komt ook nog aan bod in de diverse hoofdstukken.

Artikel 11

"§ 2. Het statuut bepaalt tevens 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. Behoudens, in voorkomend geval, de voorzitter, worden deze commissies samengesteld voor de ene helft uit leden aangewezen door de overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel.

Deze paritaire samenstelling geldt niet voor de commissie die kennis neemt van de beroepen, ingediend door leidende ambtenaren. Het beroep is opschortend."

Artikel 14

"§ 3. Het statuut bepaalt de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de in paragraaf 2 bedoelde tuchtstraffen, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor de uitspraak, evenals de termijnen van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, met inbegrip van het uitgangspunt ervan, evenals de termijnen en gevolgen van doorhaling van een tuchtstraf.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste :

...

8° het recht op een georganiseerd administratief beroep bij een commissie met ten minste een adviesbevoegdheid. Deze commissie wordt voorgezeten door een magistraat en is bovendien, behalve voor de leidende ambtenaren, samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel;

..."

Artikel 15

"§ 1. Wanneer het belang van de dienst het vereist, kan de ambtenaar worden geschorst volgens een door het statuut vastgestelde procedure, met inbegrip van een recht op beroep.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste :

...

het recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 14, § 3, 8°."

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

Specifiek inzake de beroepsmogelijkheden wordt opgemerkt dat enkel ambtenaren in beroep kunnen gaan bij de raad van beroep. Ofwel zijn er arbeidsrechtelijke beletselen voor contractuelen (bv. tucht) ofwel is het niet opportuun de flexibiliteit van het gebruik van de contractuele tewerkstellingsvorm op de helling te zetten (bv. inzake evaluatie, verloven, ontslag).

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED

Art. I 1. Artikel 5 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid bepaalt dat de Vlaamse Regering de rechtspositieregeling vaststelt van het personeel van de departementen, de intern verzelfstandigde agentschappen en de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen. Hiervoor wordt de verzamelnaam "Diensten van de Vlaamse overheid" gecreëerd (zie definities), doch een aantal instellingen worden omwille van hun specifieke aard en rechtspositie uitgesloten van het toepassingsgebied (VITO en VVM).[6]

Oorspronkelijk was het de bedoeling om ook het personeel van de eigen vermogens van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen te laten ressorteren onder het raamstatuut aangezien zij zouden overgaan samen met het ander personeel naar 1 rechtspersoon (bv. IVA, EVA).

Er werd via het comptabiliteitsdecreet gewerkt aan een financiële techniek om bepaalde vrijheden gelijkaardig met de eigen vermogens te garanderen. Aangezien het comptabiliteitsdecreet nog niet inwerking getreden is, zullen tot dan de eigen vermogens van de VWI blijven bestaan (en overgedragen worden naar de rechtsopvolgers) en zal het personeel blijven ressorteren onder de gewone arbeidrechtelijke regeling.

Over het personeel van de eigen vermogens wordt onderhandeld in het Sectorcomité XVIII.

Aangezien er "eigen vermogens" kunnen opgericht worden buiten de voormalige WI (en deze als dusdanig niet meer bestaan) wordt de BBB-terminologie gehanteerd van "met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonía"[9]. Eigen vermogens zijn opgericht bij o.m. IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (bv. bij het INBO) en een departement (bv. Flanders Hydraulics bij het departement MOW).[9]

TITEL 2. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel I 2 - 1°.

- Zie artikel I 1.

- Artikel 11 van het decreet tot regeling van de strategische adviesraden bepaalt dat een adviesraad beschikt over een eigen ondersteunend secretariaat. De regeling van de rechtspositie van het secretariaatspersoneel wordt vastgesteld door de Vlaamse Regering.

Dit laatste is niet in tegenspraak met de onafhankelijkheid van de adviesraad in een constructie waarbij het ondersteunend personeel onder het hiërarchisch gezag staat van de secretaris (hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad) en vanuit de vaststelling dat niet het secretariaat het advies aan minister, regering of parlement uitbrengt, maar wel de leden van de adviesraad, waarvan de onafhankelijkheid gewaarborgd wordt door de onverenigbaarheden, zoals bepaald in art. 7 van het decreet.

Vermits de adviesraden als publiekrechtelijke rechtspersonen worden opgericht, is er geen discussie over

- dat het personeel van het secretariaat van een adviesraad overheidspersoneel is
- dat dit personeel onderworpen is aan de regelingen van de wet van 19 december 1974

De Vlaamse Regering stelt de rechtspositie vast door het raamstatuut voor het Vlaams overheidspersoneel van toepassing te stellen op het ondersteunend personeel van de adviesraden. Om het overheidspersoneel toe te laten voor een bepaalde periode een functie op te nemen in een strategische adviesraad (en later eventueel terug te keren naar de administratie), komt dit erop neer dat het secretariaatspersoneel van de adviesraden mee onder de scope van de interne arbeidsmarkt moet vallen. Deze werkwijze heeft als voordelen:

- maximale wederzijdse kennisuitwisseling tussen administratie en adviesraden
- bieden van loopbaanperspectieven voor het personeel van het secretariaat van

- de adviesraden
- uniformiteit (één raamstatuut)

Er wordt dus geopteerd voor een rechtstreekse onderbrenging in het toepassingsgebied en de interne arbeidsmarkt i.p.v. te werken met verlofvormen of detacheringen.

De bevoegdheden t.a.v. het personeel zullen in principe worden uitgeoefend door het hoofd het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad (en verder afhankelijk van de eigen reglementering) in het decreet "secretaris" genoemd. Idem voor het personeel van de diensten van het Gemeenschapsonderwijs (bevoegdheden door "hoofd van").

Vallen niet onder het toepassingsgebied van het VPS: het personeel van de strategische adviesraad SERV en de strategische adviesraad MORA (dat zal worden bemand door personeel van de SERV).[2]

Ingevolge het decreet van 7 december 2007 houdende de oprichting van de Vlaamse Adviesraad voor het Vlaamse Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid wordt deze SAR ingebed in de SERV. Bijgevolg wordt ook deze SAR uitgesloten uit het toepassingsgebied.[6]

De Raad (van de SERV) stelt in zijn reglement van orde de regeling van het personeel vast (art. 7, §3, 6^{bis} van het decreet van 7 mei 2004 inzake de SERV, ingevoegd bij het decreet van 19 december 2008). Dit reglement is onderworpen aan de goedkeuring van de Vlaamse Regering.[12]

Aangezien de VRT niet werd omgevormd tot een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap (EVA) en de VLOPERA werd[12] omgevormd tot een VZW ingevolge het decreet van 2 maart 2007 houdende opheffing van het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van de Vlaamse opera en tot regeling van de rechtsopvolging worden deze uitzonderingen geschrapt in het toepassingsgebied.[6]

De privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen worden niet aangestuurd door het raamstatuut.

Het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs wordt onder toepassing van het VPS[12] gebracht. De Vlaamse Regering stelt immers ook de rechtspositie van dit personeel vast (zie aanhef).

De leden van de Inspectie, die ter beschikking worden gesteld van het nieuwe Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming worden uitgesloten uit het toepassingsgebied van het VPS. Hun rechtspositie wordt geregeld in het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.[9]

De entiteit VDAB ressorteert weliswaar onder het VPS[12], maar op het instructiepersoneel en het technisch omkaderingspersoneel[9] blijft de huidige rechtspositie (BVR 30/03/1994 en reglementen) integraal van toepassing.

Met het decreet van 30 april 2009 betreffende de organisatie en financiering van het wetenschaps- en innovatiebeleid, wordt voor de beleidsvelden wetenschap en innovatie de implementatie van BBB voltooid. Dit decreet strekt er onder meer toe:

- het FWO om te vormen tot een privaatrechtelijke EVA;
- het IWT om te vormen tot een publiekrechtelijke EVA;
- de VRWI op te starten als strategische adviesraad voor wetenschap en innovatie.

Daarnaast biedt het decreet een decretale basis voor de financiële ondersteuning van een aantal structurele partners van het wetenschaps- en innovatiebeleid, waaronder het VITO. Aangezien het VITO met dit decreet niet wordt omgevormd tot een IVA dient het VITO te worden geschrapt in de tekst van artikel I 2, 1° VPS.[12]

Art. I 2 - 2°. Zie artikel 3 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid.

Art. I 2 - 3°. De definitie van een entiteit wordt beperkt tot een departement, IVA of EVA; een strategische adviesraad wordt raad genoemd en het Gemeenschapsonderwijs is een instelling.

Art. I 2 - 4°. Cfr. definitie organisatiebesluit

Conform het organisatiebesluit van 3 juni 2005 zijn er 13 beleidsdomeinen :

- diensten voor het algemeen regeringsbeleid
- bestuurszaken
- financiën en begroting
- buitenlands beleid, buitenlandse handel, internationale samenwerking en toerisme
- economie, wetenschap en innovatie
- onderwijs en vorming
- welzijn, volksgezondheid en gezin
- cultuur, jeugd, sport en media
- werk en sociale economie
- landbouw en visserij
- leefmilieu, natuur en energie
- mobiliteit en openbare werken
- ruimtelijke ordening, woonbeleid en onroerend erfgoed

Een beleidsdomein is een organisatorische indeling van de administratie bestaande uit een Vlaams ministerie, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA en desgevallend een strategische adviesraad.

Art. I 2 - 5°. Zie artikel 3 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid en de artikelen 31 en 32 van het BVR van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie.

Art. I 2 - 6°. De vroegere indeling in administratieve eenheden (de zgn. afsluitingen met wetenschappelijk personeel, tussen departementen) waarbinnen zich enkel bepaalde personeelsbewegingen (bv. bevordering, mobiliteit, aanwerving, ...) mochten afspelen, verdwijnen.

In de plaats komt een ruime interne Vlaamse arbeidsmarkt die samenvalt met het toepassingsgebied van dit besluit en die qua terminologie onderscheiden wordt van de externe arbeidsmarkt, d.w.z. buiten de genoemde diensten van de Vlaamse overheid.

Niettemin kan de vacature-eigenaar (lijnmanager) die de bevoegdheid krijgt om de scope te kiezen, deze vrijwillig beperken (zie delen III "Rekrutering en selectie van het personeel" en IV "De administratieve loopbaan").

Art. I 2 - 7°-8°. Ofschoon de voormalige "stagiairs" geen ambtenaren zijn (APKB) worden zij toch beide krachtens een eenzijdige statutaire regeling in dienst genomen. Indien bepaalde regelingen niet van toepassing zijn op de ambtenaar op proef, zal dit expliciet bepaald worden per deel. Voor het overige wordt toch geopteerd voor de

uniforme benaming ambtenaar (in tegenstelling tot contractueel) omdat spreken van personeelslid op proef (i.p.v. stagiair waarvoor niet meer gekozen wordt) dan weer verwarrend is t.a.v. het contractuele personeelslid op proef.

Art. I 2 - 9°. De bepalingen in dit statuut hebben t.a.v. de contractuelen, in dienst genomen op basis van de arbeidsreglementering (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, arbeidswet van 16 maart 1971, welzijnsreglementering, ...) een suppletief karakter. Indien zij voordelen inhouden, kunnen deze worden aanzien als een eenzijdige verbintenis van de overheid om aan het contractuele personeel deze voordelen te garanderen.

In de mate dat dit statuut verplichtingen oplegt, kunnen zij niet eenzijdig van dit personeel worden afgedwongen, maar worden zij slechts van toepassing na opname in de individuele arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsvoorwaarden gelden niet alleen t.a.v. de "gewone" contractuelen maar ook t.a.v. de gesubsidieerde contractuelen, de doelgroepwerknemers, de personeelsleden met een startbaanovereenkomst.

In principe ressorteert elke arbeidsovereenkomst in België onder de wet van 3 juli 1978. Buitenlandse contracten ressorteren eventueel onder buitenlands recht.

Art. I 2 - 10° - tweede lid. Het druist in tegen de responsabilisering en organisatorische vrijheid van de entiteiten om telkens een bepaalde bevoegdheid te koppelen aan een bepaald niveau van lijnmanager.

De bevoegdheid komt dus in eerste instantie toe aan de N-functies of hoofden van de grote organisatorische entiteiten (departementen, IVA, EVA), secretariaatspersoneel strategische adviesraad, Gemeenschapsonderwijs, die naargelang de aard van de bevoegdheid (bv. toekenning verloven, cumulatiemachtiging, benoemingen, selecties, ...) delegeren aan het meest functionele niveau (zie art. I 3).

Voor het personeel van de provinciale organisatorische entiteiten zullen, gelet op het sui generis statuut van de gouverneur en derhalve de speciale situatie inzake individueel personeelsbeheer, afspraken dienen gemaakt tussen de N-functie en de gouverneur aangezien in principe de delegatielijns loopt van N naar N-1 binnen de provinciale entiteit.

Art. I 2 - 11°-12°. Benoemende of indienstnemende (contractuelen) overheden : De ambtenaren (met uitzondering van het topkader) worden benoemd door het hoofd van de entiteit (onverminderd delegatie), van het secretariaatspersoneel strategische adviesraden, van het Gemeenschapsonderwijs, bij de Diensten van de Vlaamse overheid en aangewezen voor de entiteit (binnen het beleidsdomein), strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs.

De ambtenaar wordt dus 1 keer benoemd bij de diensten van de Vlaamse overheid t.a.v. wie de werkzekerheid zich situeert **en de interne markt zich afspeelt** en krijgt daarnaast een toewijzing aan een beleidsdomein / entiteit, strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs (zie definitie werkgever). Als de lijnmanager waar de ambtenaar onder ressorteert ontslagbevoegdheid heeft, verleent hij tevens ontslag bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Het topkader (de management- en projectleidersfuncties van N-niveau en de algemeen directeur)[15] en de algemeen directeur wordt in dienst genomen door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever (zie 13°) of door de raad van bestuur voor bepaalde EVA waar het oprichtingsdecreet dit voorziet.

Het contractuele personeelslid wordt in dienst genomen en ontslagen door het hoofd van de entiteit (onverminderd delegatie) (en bij die entiteit - zijnde departement, IVA of EVA - strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs). De bevoegdheid tot wijziging en ondertekening van contracten komt toe aan de indienstnemende overheid.

Art. I 2 - 14°. Anders dan in de matrixstructuur wordt de bevoegdheid over al het personeel per beleidsdomein aan de inhoudelijk bevoegde minister gegeven, dus inclusief het personeel van de managementondersteunende diensten (MOD), die volgens een vrije organisatie binnen het beleidsdomein opgericht worden. Indien een MOD meerdere beleidsdomeinen bedient zijn de respectievelijke inhoudelijke ministers functioneel bevoegd voor het personeel van die MOD (alternatief : enkel de minister van het beleidsdomein waar de MOD organisatorisch opgenomen is).

Dit belet uiteraard niet dat de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken generieke maatregelen kan treffen of onderrichtingen kan geven i.v.m. MOD en dat bepaalde verplichtingen inzake personeelsbeleid via de beheersovereenkomsten kunnen afgedwongen of opgevolgd worden.

Art. I 2 - 15°. De functies worden uiteraard uitgeoefend door personeelsleden zodat het plan een personeelsbehoefteplan is. Niet alleen menskracht maar ook informatietechnische middelen zorgen voor een adequate uitvoering van de processen.

De personeelsformatie waarvan sprake in artikel 87, § 2, BWHI wordt gevormd door alle personeelsplannen samen.

De notie personeelsformatie in de oprichtingsdecreten van de VOI verdwijnt in principe door de nieuwe oprichtingsdecreten of besluiten van de rechtsopvolgers (IVA met rechtspersoonlijkheid, EVA).

Art. I 2 - 16°. Naargelang de taakstelling (organisatorisch element dat kan wijzigen) wordt met personeelsfunctie ofwel de gemeenschappelijke aansturing via de entiteiten in Bestuurszaken bedoeld ofwel de MOD die voor een entiteit, raad of instelling werkt (georganiseerd op het niveau van het beleidsdomein of van een entiteit), tenzij uitdrukkelijk in dit besluit bepaald wordt wie expliciet bedoeld is.[2]

Art. I 2 - 17°. Zie commentaar I 2 - 11° - 12°

De rechtspersonen worden uitdrukkelijk opgesomd die als werkgever kunnen optreden (bv. art. X 42).

Art. I 2 - 18° - cfr. bevoegdheidsbesluit van de Vlaamse Regering dd. 27 juli 2004.

Art. I 2 - 19°. In de regel laat de lijnmanager of de benoemende overheid of de indienstnemende overheid[11] zich bijstaan gedurende het selectieproces door een professioneel adviesorgaan.

De lijnmanager kan enkel zelf optreden als selector indien dit uitdrukkelijk bepaald wordt in het statuut (artikel I 5).[2]

Art. I 2 – 21°-27

De aan functieclassificatie gerelateerde begrippen – waarvan een aantal reeds in het VPS werd geïntroduceerd met de invoering van de toelage voor tijdelijke functieverzwarening (zie art. VII 44bis, ingevoegd bij WB 023) – worden verankerd in het VPS (zie: beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's).

'Functieclassificatie' is een methode om functies te analyseren en te evalueren vertrekkend van de functiebeschrijving. Het resultaat drukt de relatieve zwaarte van een functie uit ten opzichte van andere functies binnen een organisatie. Door functieclassificatie worden functies met een gelijkaardige zwaarte in eenzelfde functieklasse gegroepeerd. De ordening van functieklassen wordt binnen de Vlaamse overheid gevisualiseerd aan de hand van een functieniveaumatrix.

Worden uitgesloten van de functieclassificatie:

- de zogenaamde "niet toewijsbare functies" (kunnen nog niet worden toegewezen aan de functieniveaumatrix en ingedeeld met de organisatie-eigen wegingsmethodiek);
- de management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de functies van algemeen directeur en de functies van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad (voor de functies uit het topkader werd een andere aanpak uitgewerkt en ingevoerd).

Opgelet: de functies van het topkader moeten evenwel óók een aangepaste functiebeschrijving krijgen, doch niet in het kader van de functieclassificatie maar wel in uitvoering van de beslissing van de Vlaamse Regering van 18 juli 2014 (HR topkader – VR 2014 1807 DOC.0974/1) waarbij voor het implementatietraject werd geopteerd voor een analogie met de invoering van de functieclassificatie (d.w.z. aangepaste functiebeschrijving uiterlijk 31 december 2016, zie hierboven).[27]

21° Er wordt vooreerst gedefinieerd wat onder de term 'functie', als voorwerp van het systeem van functieclassificatie, wordt begrepen.[27]

22° De niet toewijsbare functies zijn uitgesloten van de functieclassificatie zolang geen wegingsmethodiek is uitgewerkt die toelaat om deze functies toe te wijzen aan een functieklasse van de functieniveaumatrix. Zodra de Vlaamse Regering een beslissing neemt over een koppeling tussen functieclassificatie en het loopbaan- en beloningsbeleid zal de methodiek verder worden ontwikkeld.[27]

23° De functiezwaarte wordt uitgedrukt in een functieklasse, welke op zijn beurt een plaats krijgt in de functieniveaumatrix (zie hieronder, 24°).[27]

24° De functieniveaumatrix is het raamwerk waarmee de ordening van functies wordt gevisualiseerd binnen de Vlaamse overheid (als bijlage 13 bij het VPS gevoegd).[27]

De functieniveaumatrix vormt een raster van kolommen en rijen:

- de kolommen geven de functiefamilie aan;
- de rijen geven het niveau van een functiefamilie en de daarbij horende functieklasse aan.[27]

Er zijn tot op heden 16 functiefamilies. De functieklassen variëren van klasse 7 tot en met klasse 20.[27]

De functieniveaumatrix heeft (nog) niet de ambitie om een totaalbeeld te geven van alle functies bij de Vlaamse overheid. De matrix is wel bedoeld als referentiekader voor zoveel mogelijk functies.

Er bestaat geen één op één relatie met de huidige niveaus, rangen en graden (zie ook artikel I 17, § 2).

De functieniveaumatrix wordt – net als de organisatie-eigen wegingsmethodiek (zie hieronder, 25°) periodiek onderhouden.[27]

25° de organisatie-eigen wegingsmethodiek is het instrument waarmee de functies worden gewogen en toegewezen aan de functieniveaumatrix. Om een kwaliteitsvolle toepassing te garanderen, is de wegingsmethodiek online enkel toegankelijk voor geregistreerde gebruikers na het volgen van een opleiding. De wegingsmethodiek bevindt zich op www.functiefamilies.info. [27]

Per functiefamilie zijn een aantal indelingscriteria bepaald (o.a. de complexiteit van de activiteiten, autonomie, kennisdelen, coördineren, communicatievaardigheden, ...) die het verschil in zwaarte tussen de verschillende functies duidelijk maken. Indelingsregels verwerken de scores op de indelingscriteria en wijzen uiteindelijk de functie toe aan één van de niveaus (en dus functieklasse) van een functiefamilie. [27]

De functieniveaumatrix en de organisatie-eigen wegingsmethodiek zijn aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen; concreet zal dit betekenen: vierjaarlijks, te rekenen vanaf 1 januari 2014, dit teneinde de functieclassificatie actueel te houden en rekening te houden met de wijzigingen en evolutie binnen de Vlaamse overheid (6de staatshervorming, nieuwe of gewijzigde functies, de organisatiestructuur, technologie, de functiefamilies, ...). [27]

26° Functieklasse: door functieclassificatie worden functies met een gelijkaardige zwaarte in eenzelfde functieklasse gegroepeerd. [27]

27° Functiefamilie: een groep van gelijkaardige functies. Binnen de functiefamilies Vlaamse overheid worden functies niet geclusterd volgens diploma, kennisdomein of vakgebied, maar volgens gelijksoortige processen (bv. behandelen van aanvragen van externe klanten, controleren, administratief ondersteunen, operationeel leiding geven, ...). [27]

Voorbeeld: een milieu-inspecteur en een gezondheidsinspecteur zijn op verschillende terreinen actief, maar de manier van werken en het proces dat ze doorlopen is wel gelijklopend. [27]

Daarnaast is elke familie nog eens opgedeeld in een aantal niveaus. Een niveau groepeert functies van min of meer gelijke zwaarte binnen de familie. [27]

De functiefamilies van de Vlaamse overheid:

- vormen de basis voor functieclassificatie;
- zijn een instrument ter ondersteuning van de verschillende HR- en zelfs bredere organisatieprocessen, en daardoor de basis voor een coherent en professioneel personeelsbeleid. [27]

Binnen de Vlaamse overheid zijn er 16 functiefamilies uitgewerkt die het grootste deel van de functies binnen de Vlaamse overheid bundelen. [27]

Art. I 3. De delegatiemogelijkheid strekt zich uit tot ambtenaren en contractuelen. Immers zijn de topmanagementfuncties van N-niveau, mandaten die ook in contractueel dienstverband (externen) kunnen uitgeoefend worden. De ruime delegatiemogelijkheid dient uiteraard verantwoorde keuzes in te houden bv. omzichtigheid inzake het toebedelen van belangrijke bevoegdheden over andere personeelsleden aan contractuelen met een beperkte duur contract.

Evenwel worden geen regelgevende uitsluitingen gemaakt.

Het uitgangspunt is immers om de bevoegdheden (hiërarchische en functionele) van beide personeelscategorieën gelijk te schakelen.

Daarnaast wordt de mogelijkheid gegeven aan de lijnmanagers om bepaalde bevoegdheden te delegeren aan de hoofden van de MOD's, die niet onder hun hiërarchisch gezag ressorteren, bijvoorbeeld de juridische erkenning van arbeidsongevallen.[2]

Indien in dit besluit vermeld wordt dat het uitdrukkelijk gaat om de lijnmanager als hoofd van het departement, IVA of EVA (raad of instelling) is deze bevoegdheid niet delegerbaar (bv. vacantverklaring van N-1 functies).

In het kader van het meerjarenprogramma voor een slagkrachtige overheid, sleutelproject rationalisatie van de managementondersteunende dienstverlening, wil het agentschap voor Onderwijsdiensten instaan voor de afhandeling van de dossiers arbeidsongevallen, beroepsziekten en buitendienstongevallen (erkenningen, doorgeven van dossiers aan Medex, opmaak rentebesluiten, ...) van alle entiteiten van de DVO zonder rechtspersoonlijkheid. De afhandeling van de arbeidsongevallen en beroepsziekten in de verschillende beleidsdomeinen vindt thans plaats in de MOD's. Het agentschap voor Onderwijsdiensten, dat de arbeidsongevallen behandelt van de ambtenaren van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en van het Onderwijs-personeel heeft op dit terrein een grote expertise opgebouwd. Door de schaalgrootte en de expertise van het agentschap voor Onderwijsdiensten kunnen een aantal belangrijke winstpunten worden gerealiseerd:

- dossiers worden afgewerkt op een meer uniforme en kwaliteitsvollere wijze.
- efficiëntiewinst: AgODi vraagt voor de dienstverlening geen bijkomende middelen; daardoor komt er menskracht vrij in de entiteiten van de Vlaamse ministeries.
- AgODi heeft harde prestatienormen inzake de afhandeling van arbeidsongevallen opgenomen in de beheersovereenkomst.
- creatie van 1 loket/aanspreekpunt voor arbeidsongevallen en beroepsziekten voor de Vlaamse ministeries.[14]

Deze bepaling maakt het mogelijk dat de lijnmanager van een entiteit van een Vlaams ministerie (van een departement of IVA zonder rechtspersoonlijkheid conform art. I 2 VPS) zijn bevoegdheden inzake arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten, zoals bepaald in art. X 23, §3 VPS kan delegeren aan de lijnmanager van een andere entiteit van het Vlaams ministerie (hiermee bedoelt men het agentschap voor Onderwijsdiensten). Over de concrete modaliteiten van deze delegatie kan dan een samenwerkingsovereenkomst worden gesloten tussen de leidend ambtenaar van het agentschap voor Onderwijsdiensten en de leidend ambtenaar van het betrokken departement /IVA.[14]

Art. I 4. Algemene commentaar

Er wordt gekozen voor een statuut waarbinnen de klassieke tewerkstellingsvormen die het APKB biedt, nl. de tewerkstelling in vast en in contractueel⁽⁷⁾ dienstverband gehandhaafd wordt, doch mits consequente respectering van de redenen wanneer de indiensttreding van één van beide categorieën is voorgeschreven.

Conform het APKB wordt aan de personeelsbehoeften uitsluitend voldaan door ambtenaren, d.w.z. in vast dienstverband tewerkgestelde personeelsleden.

Voor permanente functies (kerntaken) worden ambtenaren ingezet.

Eveneens conform het APKB kunnen personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen worden, enkel om:

- aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen (...)
- ambtenaren te vervangen bij afwezigheid (...)
- bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen (...)
- te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen

Contractuelen zullen binnen de Vlaamse overheid (aangestuurd door het raamstatuut) worden ingezet voor niet-permanente functies (geen kernopdrachten, tijdelijke of specifieke behoeften).

⁷ invloed op tewerkstelling van mensen met nationaliteit buiten de EU: volgens de GW zijn alleen Belgen (en bij uitbreiding EU-onderdanen - doch volgens de huidige statutaire bepalingen niet in gezagsfuncties) benoembaar tot statutaire betrekkingen, "behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld". Ook bij decreet kunnen uitzonderingen op de nationaliteitsvereiste gemaakt worden; deze bevoegdheid is in concrete gevallen uit te oefenen door de overheid onder wie de functie ressorteert. Niet EU-onderdanen kunnen in dienst genomen worden als contractueel personeelslid.

De huidige APKB-redenen waaronder contractuelen kunnen ingezet worden blijven derhalve onverkort behouden: hooggespecialiseerden, uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften, vervangingstewerkstelling, bijkomende of specifieke opdrachten (bepaalde en onbepaalde duur).

Wel is het de bedoeling deze categorieën strikter aan te wenden in functie van hun onderliggende bedoeling (inzonderheid de bijkomende en specifieke opdrachten). De categorie hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen stemt overeen met de categorie "taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen" vermeld in art. 2 van het APKB van 22/12/2000.

Zij maakt het mogelijk om op het vlak van de op bijzondere competenties gerichte werving, een beroep te doen op hooggekwalificeerd personeel indien de opdracht niet zodanig specifiek is dat hij kan ondergebracht worden onder het begrip "specifieke opdracht".

Als voorbeelden van categorieën personeel die voor de uitvoering van taken een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, wordt in het APKB verwezen naar ICT kaderpersoneel, management- en HRM-functie.

De toevoeging in het APKB (t.a.v. de vroeger bestaande 3 categorieën) wordt derhalve verantwoord "opdat de overheid een beroep zou kunnen doen op de in de maatschappij aanwezige kennis en bekwaamheid welke is vereist in een snel evoluerende, hoogontwikkelde en complexe samenleving teneinde een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen blijven garanderen" (citaat APKB).

In afwijking van deze regel voor indienstneming van contractuelen kan het oprichtingsdecreet van een IVA met rechtspersoonlijkheid of van een (publiekrechtelijke) EVA, die gedeeltelijk of exclusief activiteiten verricht in mededinging, bepalen dat voor deze activiteiten of uitsluitend, contractuelen in dienst genomen worden. Deze mogelijkheid vindt zijn grondslag in artikel 2 § 2 van het APKB.

* * *

Art. I 4. § 1. De lijn bepaalt haar kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften nodig om haar doelstellingen te bereiken.

De lijnmanager vraagt de invulling van een personeelsbehoefte binnen zijn geldelijke middelen (responsabilisering); dit is als het ware de "vacantverklaring" van vroeger.

Het behoort nu tot de bevoegdheid van de lijnmanagers (mits goedkeuring door de functionele minister en andere instanties zoals voorgeschreven in de procedure) (i.p.v. de politieke overheid) om in het raam van de opstelling van hun personeelsplan het aantal betrekkingen te bepalen (dus ook de contractuele), en ook uit te maken welke soort betrekkingen (categorie) worden gebruikt. Voormalige regelgevende bepalingen volgens dewelke de Vlaamse minister bevoegd voor de Ambtenarenzaken en de functionele minister de aanwervingswijze bepaalden, vervallen.[2]

§ 2. De hoofdsoorten betrekkingen zijn : permanente, ingenomen door ambtenaren die evenwel kunnen roteren na een al dan niet afgesproken tijdsperiode (bv. middenkader, voormalige opdrachthouders, auditors, ...) en tijdelijke / specifieke ingenomen door contractuelen.

De tot dusver diverse categorie van bijkomende en specifieke opdrachten, waarvoor het APKB bepaalt dat "elke uitvoerende macht de lijst vooraf bekendmaakt" heeft classificering. Deze taak wordt toebedeeld aan de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken als aanstuurder van het personeelsbeleid (generieke bewaking nodig). De vaststelling van de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten gebeurt na overleg met de functionele ministers in een globaal besluit van de minister van bestuurszaken waarin per entiteit, raad of instelling de bijkomende of specifieke opdrachten worden gegroepeerd.[2]

In het MB wordt eveneens de aan de bijkomende of specifieke opdrachten verbonden geldelijke regeling vastgesteld voor zover zij niet door het personeelsstatuut zelf of een andere reglementering is bepaald. Ook de vaststelling van de geldelijke regeling verbonden aan een bijkomende of specifieke opdracht gebeurt in overleg met de functioneel bevoegde minister(s). De regeling is hiermee analoog aan wat geldt voor de hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen, en de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften die met geen andere statutaire en contractuele betrekkingen vergelijkbaar zijn.[2]

De soort en de duur van de arbeidsovereenkomsten wordt bepaald door de indienstnemende overheid tenzij deze in een besluit of een andere reglementering worden vastgesteld. Het aantal contractuele vacatures dat wordt ingevuld, wordt bepaald door de lijnmanager (cfr. artikel I 4, § 1 volgens welk de lijnmanager de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften bepaalt).

De wijze van aanwerving in contractuele betrekkingen, en de aanwervingsvoorwaarden worden bepaald overeenkomstig deel III van het personeelsstatuut (voor contractuele betrekkingen geldt dezelfde regeling als voor statutaire: als gevolg hiervan wordt de aanwervingswijze bepaald door de selector - cfr. III 9).[2]

Projectfuncties zijn intrinsiek tijdelijk van aard en vormen een sui generis categorie.

§ 3. Het personeelsplan wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Deeltijds werken gebeurt via de verlofstelsels.

Voor contractuele betrekkingen zijn wijzigingen in het arbeidsregime mogelijk zowel op initiatief van de werkgever als werknemer, mits onderling akkoord en binnen het kader van de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractuelen.

De prestaties gebeuren in casu op basis van deeltijdse contracten (i.p.v. verlof voor deeltijdse prestaties voor de ambtenaar).

Ingevolge de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende de verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's moest vanaf uiterlijk 1 januari 2016 (wanneer alle functies die passen binnen één van de 16 functiefamilies zijn ingedeeld met de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid) elke entiteit het personeelsplan ook in functiefamilies, functiefamilieniveaus en desgevallend niet toewijsbare functies, uitdrukken.[27]

Deze termijn werd echter verlengd tot 1 april 2017, omdat:

- ook de termijn voor het actualiseren van de functiebeschrijvingen en het indelen van de functies die passen binnen één van de 16 bestaande functiefamilies (zoals opgenomen in de functieniveaumatrix) met de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid, met 1 jaar werd verlengd van 31 december 2015 tot 31 december 2016 (zie hieronder de toelichting bij artikel I 4bis);

- eventuele lopende beroepsprocedures eerst moeten afgehandeld zijn en de aangepaste personeelsplannen vooraf moeten worden overlegd in het EOC.[27]

Art. I 4bis. Ter implementering van de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's, wordt in het VPS de invoering van het systeem van 'functieclassificatie' (zie ook hierboven de toelichting bij artikel I 2, 21°-27° wat betreft de definiëring van de verschillende aan functieclassificatie gerelateerde begrippen) verankerd:[27]

- Alle personeelsleden (met uitzondering van de niet toewijsbare functies en het topkader) moeten uiterlijk op 31 december 2016 een geactualiseerde functiebeschrijving krijgen die toegewezen is aan de functieniveaumatrix.[27]

Hieraan zijn een aantal belangrijke kwaliteitscriteria verbonden (zie ook de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013) inzake:

- o opleiding: de functies worden aan de hand van de wegingsmethodiek aan de functieniveaumatrix toegewezen door personeelsleden die de georganiseerde opleiding van het Agentschap voor Overheidspersoneel hebben gevolgd. Dat is de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden. Personeelsfuncties kunnen de leidinggevende(n) bij het proces ondersteunen. De functie(inhoud) wordt gewogen, niet de functiehouder noch de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend (daarvoor bestaat prestatie management). Men moet daarbij verder kijken dan de functietitel, feiten scoren en de scores op de indelingscriteria motiveren.
- o functiebeschrijving: functiebeschrijvingen moeten een kwaliteitsvolle, waarheidsgetrouwe en actuele weergave zijn van de functie (verantwoordelijkheden).
- o informatie: om een functie(beschrijving) te kunnen wegen, moet de functiebeschrijving de volgende informatie bevatten:
 - juiste en duidelijke functietitel (m/v), die niet verwijst naar een vandaag bestaande graad, rang, ...;
 - de functiefamilie (tenzij het gaat over een niet toewijsbare functie);
 - plaats in de entiteit/organisatie (bvb. organogram, rapporteringslijnen, ...);
 - de resultaatgebieden, eventueel met voorbeeldactiviteiten (niet-limitatief);
 - kwantitatieve informatie (bvb. aantal medewerkers, budget, impact op budget, ...);
 - voldoende elementen om de indelingscriteria van de wegingsmethodiek te kunnen scoren (bvb. in de voorbeeldactiviteiten);
 - kort competentieprofiel (enkel vermelding van de competentie en het niveau).

De functiebeschrijvingen moeten genderneutraal worden opgesteld.

De functiebeschrijving wordt opgemaakt in dialoog met functiehouder(s) en wordt gevalideerd en gedateerd door de functiehouder(s) en de leidinggevende(n). Een vast sjabloon is niet verplicht maar wordt wel ter beschikking gesteld. In het geval van een functie die onder één van de functiefamilies valt, is dat sjabloon beschikbaar op <http://www.bestuurszaken.be/toolbox/functiefamilies-en-functieclassificatie/stappenplan>. De MOD/personeelsdienst/P&O-functie van de entiteit speelt in de kwaliteitscontrole een belangrijke rol. Het is verplicht om bij het opstellen van functiebeschrijvingen gebruik te maken van de functiefamilies van de Vlaamse overheid.

De functiehouders en de leidinggevende(n) moeten de gelegenheid hebben om hun opmerkingen bekend te maken voor de definitieve redactie van de functiebeschrijving. Samen met de leidend ambtenaar zijn zij verantwoordelijk voor de juistheid en de volledigheid van de informatie.

Er wordt naar een consensus gestreefd over de functiebeschrijving. Is dat niet mogelijk, dan blijft de leidinggevende verantwoordelijk voor de werking van zijn of haar entiteit, afdeling of team. De functiehouder moet het document ondertekenen (kan ook op een elektronische manier) voor kennisname en voor akkoord. Bij niet akkoord mag 'akkoord' geschrapt worden. Indien, in heel uitzonderlijke gevallen, de functiehouder dit weigert, zal de functiebeschrijving worden opgelegd en aangetekend aan de betrokkene worden bezorgd. De functiehouder heeft het recht om hierover gehoord te worden tijdens de interne beroepsprocedure (zie verder, toelichting bij artikel I 4ter).

- o transparantie: tijdens het hele proces moet er aandacht zijn voor transparantie. Dat betekent openheid rond:
 - wie de functies weegt (indeelt) en deze resultaten valideert;
 - welke indelingscriteria worden gebruikt;
 - de informatie op <http://www.bestuurszaken.be/functieclassificatie> (niet de wegingsmethodiek zelf);
 - het ter beschikking stellen van de functiebeschrijving samen met het wegingsresultaat (niveau van de functiefamilie en/of functieklassie);
 - hoe de interne en externe beroepsprocedure is georganiseerd.
 - o validatie: zie hieronder.
 - o ondersteuning: een classificatietraject moet kwalitatief ondersteund worden. Het Agentschap voor Overheidspersoneel biedt daarbij ondersteuning aan op het vlak van personeelsplanning, opstellen functiebeschrijvingen, opleidingen in gebruik van de functiefamilies en de wegingsmethodiek en dergelijke meer. Ook voor de entiteiten zelf betekent dit dat er in dit proces voldoende middelen, expertise en menskracht moeten ter beschikking zijn voor de ondersteuning van functiehouders en leidinggevendenden.
 - o verantwoordelijkheid: bij een classificatietraject zijn een reeks belanghebbenden (leidinggevendenden, functiehouders, personeelsfuncties, validatiecomité, classificatiedeskundigen, leidend ambtenaar, begeleidingscommissie, ...), processen (indelingstraject, validatietraject, monitoring & rapportering, interne en externe beroepsprocedure, beschrijving functies, ...) en instrumenten (competentiewoordenboek, functiefamilies, functieniveaumatrix, functiebeschrijving, Vlimpers, ...) betrokken. Het moet duidelijk zijn wie verantwoordelijk is voor welke stap in welk proces of voor welk instrument.
 - o kwaliteitscontrole: er wordt een monitorings- en rapporteringsinstrument ontwikkeld (uiterlijke datum: 31 december 2016).
Een maximale aandacht voor de kwaliteit van het proces moet het aantal beroepsprocedures (zie hieronder, artikel I 4ter e.v. inzake de beroepsmogelijkheden in hoofde van de functiehouder) inperken.[27]
- Alle functies (met uitzondering van de niet toewijsbare functies en de topkaderfuncties) worden uiterlijk op 31 december 2016 door de leidend ambtenaar toegewezen aan de functieniveaumatrix en ingedeeld met de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid (=geautomatiseerd indelingsinstrument).[27]
 - De validatie van de totaliteit van de wegingsresultaten gebeurt op het niveau van de entiteit door de leidend ambtenaar op voorstel van een validatiecomité. Dit va-

validatiecomité wordt samengesteld door de leidend ambtenaar. Deze heeft dan de keuze naargelang de noodwendigheden van de organisatie, om het validatiecomité te laten samenvallen met het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, om de samenstelling van het validatiecomité ruimer of beperkter dan het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling te bepalen of om dezelfde samenstelling te nemen als het validatiecomité van een andere entiteit, raad of instelling zodat het betrokken validatiecomité voor meer dan één entiteit, raad of instelling functioneert.[27]

Weging van functies uit het middenkader (= de management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau zoals bepaald in deel V, titel 3, van het VPS) worden gevalideerd door de voorzitter van het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein op voorstel van een validatiecomité dat door hem wordt samengesteld (zie artikel I 4quinquies).

Voor de validatie wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.[27]

Validatie van wegingen is maar mogelijk mits er een akkoord is over de functiebeschrijving (zie ook hieronder de toelichting bij artikel I 4ter, § 1: interne beroepsprocedure, hoorrecht vóór validatie wegingsresultaat).[27]

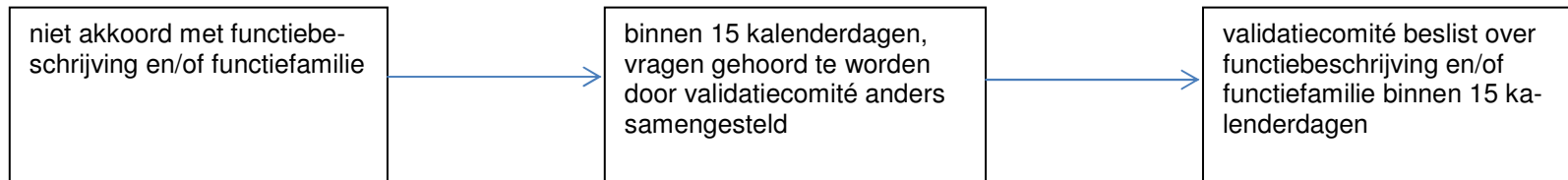
Art. I 4ter. De Vlaamse Regering heeft met haar beslissing van 22 november 2013 haar goedkeuring gehecht aan de beroepsprocedure zoals uitgewerkt in het consensuadvies van de begeleidingscommissie Functieclassificatie.[27]

Schematische voorstelling van de (interne en externe) beroepsprocedure, met aanduiding van de te respecteren termijnen:[27]

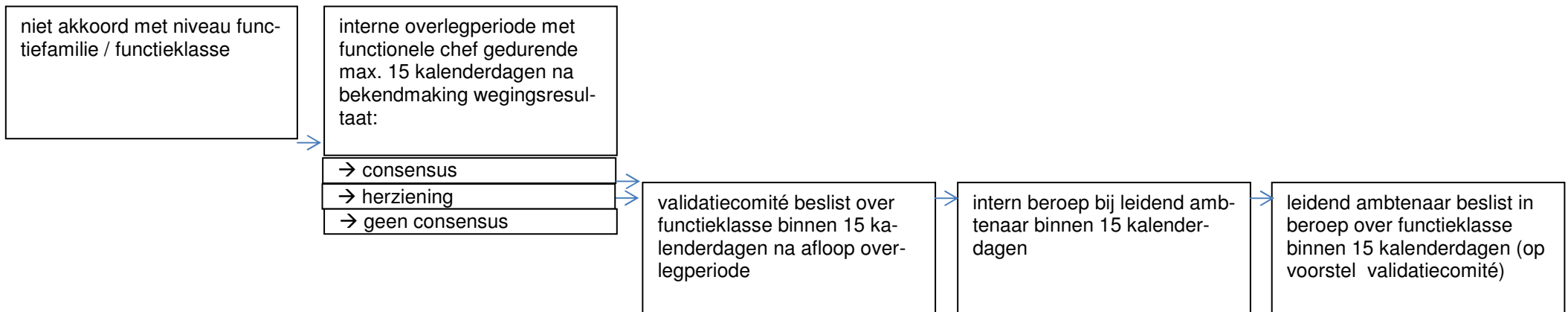
Functieclassificatie Vlaamse overheid

INTERN BEROEP

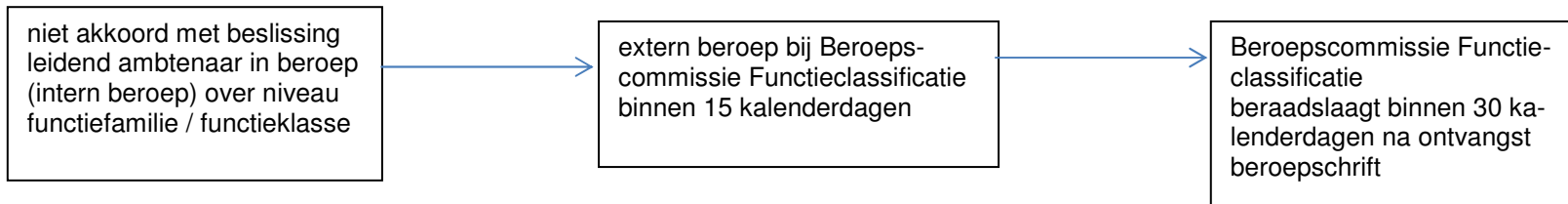
Fase 1 (hoorrecht vóór validatie wegingsresultaat)



Fase 2 (overleg + intern beroep over wegingsresultaat)



EXTERN BEROEP



Het interne luik van de beroepsprocedure bestaat uit twee fasen:

1. eerste fase (paragraaf 1) = hoorrecht bij het validatiecomité (vóór validatie wegingsresultaat)

De functiehouder, die het niet eens is met de inhoud van de functiebeschrijving of met de toewijzing ervan aan een functiefamilie, kan vóór de validatie van het wegingsresultaat vragen om hierover te worden gehoord door het validatiecomité.[27]

Wanneer het validatiecomité optreedt als intern beroepscomité, gebeurt dit onder een gewijzigde samenstelling (-2/+1): de betrokken lijnmanager (of in geval van delegatie: het afdelingshoofd of de functionele chef) en de hr-verantwoordelijke die heeft meegewerkt aan het opstellen van de functiebeschrijving, mogen geen zitting hebben in het validatiecomité, maar ze kunnen wel worden gehoord. Het validatiecomité wordt verder aangevuld met een hr-verantwoordelijke die niet behoort tot de entiteit van de functiehouder.[27]

Er moet kunnen aangetoond worden dat de functiehouder het document houdende het verzoek om de functiebeschrijving voor akkoord te ondertekenen, daadwerkelijk ontvangen heeft (vb. ondertekening voor ontvangst op papier, bij verstoring door middel van mail de bijlage digitaal ondertekenen voor ontvangst, via elektronische registratie van het openen/lezen van het document, ...). De termijn van 15 kalenderdagen waarover de functiehouder beschikt om te vragen te worden gehoord begint derhalve te lopen vanaf de datum van voormelde ondertekening voor ontvangst (op papier of digitaal), elektronische registratie van het openen/lezen document,... [27]

Na de functiehouder te hebben gehoord, beslist het validatiecomité definitief over de inhoud van de functiebeschrijving of de toewijzing aan een functiefamilie. Dit laatste neemt niet weg dat de functie-inhoud in de (eventuele) verdere beroepsprocedure wel als gegevensbron (element in het dossier) wordt meegenomen (maar dus niet meer opnieuw ter discussie kan worden gesteld).[27]

2. tweede fase (paragraaf 2) = overlegperiode met interne beroepsmogelijkheid bij leidend ambtenaar (over wegingsresultaat)

In de tweede fase van de interne beroepsprocedure (over het wegingsresultaat) wordt tijdens een overlegperiode getracht een consensus te bereiken tussen functiehouder en functionele chef. Indien consensus wordt bereikt, stopt de beroepsprocedure hier. Indien geen consensus wordt bereikt of indien consensus wordt bereikt over een herziening van het wegingsresultaat, neemt het validatiecomité een beslissing aangaande het functiefamilieniveau en de bijhorende functieklasse. Indien de functiehouder hier niet mee akkoord gaat, kan hij hiertegen een intern beroep instellen bij het hoofd van de entiteit.[27]

De gewijzigde samenstelling van het validatiecomité dat optreedt als intern beroepscomité (zie hierboven) geldt ook in de tweede fase van de interne beroepsprocedure.[27]

Voor functiehouders die langdurig afwezig zijn, wordt ad hoc een aangepaste oplossing gezocht.[27]

Art. I 4quater. In dit artikel wordt de externe beroepsmogelijkheid (staat enkel open voor de functiehouder die eerst de interne beroepsmogelijkheid heeft uitgeput), als-ook de belangrijkste kenmerken van de beroepsprocedure (termijn voor instellen beroep, termijn beraadslaging, betekening en uitvoering beslissing) ingeschreven in het VPS.[27]

Het extern beroep wordt ingesteld bij de beroepscommissie Functieclassificatie (zie verder, artikel I 14bis).[27]

De beroepscommissie Functieclassificatie 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.[27]

Het betreft een zogenaamd “georganiseerd” beroep, d.i. een beroepsprocedure die moet worden uitgeput vooraleer geldig beroep kan worden ingesteld bij de Raad van State.[27]

Zie ook hierboven de schematische voorstelling van de (interne en externe) beroepsprocedure.[27]

Art. I 4quinquies. Voor wat de functies van het middenkader betreft, dient doorheen de tekst inzake de beroepsprocedure “hoofd van de entiteit, raad of instelling” vervangen te worden door “voorzitter van het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein”.

Onder “middenkader” dient te worden verstaan de management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau zoals bepaald in deel V, titel 3, van het VPS.[27]

Art. I 5. § 1. Het herplaatsen van ambtenaren van wie de functie vacant verklaard werd tijdens hun langdurige afwezigheid of die omwille van medische, functionele of persoonlijke redenen hun functie niet meer kunnen of mogen uitoefenen heeft voorrang op andere wijzen van vacature-invulling. Indien geen herplaatsing mogelijk is, kiest de lijnmanager vrij de wijze waarop de vacature ingevuld wordt, hetzij via de **interne** [9] arbeidsmarkt, hetzij via de **externe** arbeidsmarkt (aanwerving van mensen buiten de organisatie) en bepaalde procedures van de interne arbeidsmarkt tegelijk.

De scope bij de interne arbeidsmarkt hangt af van de gekozen procedure (zie artikel VI 1): een oproep tot kandidaten uit het betrokken beleidsdomein of uit alle beleidsdomeinen, of beperken tot de personeelsleden van de entiteit.[9]

Aan een procedure externe aanwerving kunnen uiteraard internen deelnemen aan de selectieprocedure (mits soms afwijkende voorwaarden zoals in dit statuut bepaald). Bij een combinatie van meerdere procedures worden de toegangsvoorwaarden bepaald volgens elke procedure afzonderlijk en worden de kandidaten onderworpen aan dezelfde functiespecifieke selectie.

Graadverandering is een procedure van de interne arbeidsmarkt die slechts in de in dit besluit behandelde gevallen kan toegepast worden (bv. van adviseur naar directeur, van rang A1 naar informaticus, ...).[9]

In casu van § 1, 2° (externe procedure met bepaalde procedures van de interne markt - niet de bevordering met competentieproef[6]) is het vanzelfsprekend dat de procedure beleidsdomeinoverschrijdend (= organisatiebreed) is en dat de scope niet kan beperkt worden. Alle in aanmerking komende kandidaten dienen zich kandidaat te kunnen stellen.

In casu van beleidsdomeinoverschrijdende procedures is Selor selector bij de statutaire aanwervingsprocedures voor de ministeries. In de andere gevallen is de keuze van de selector vrij (Jobpunt Vlaanderen[9], Selor, de personeelsfunctie van de entiteit, of een andere professionele adviesinstantie). De lijnmanager kan in welbepaalde gevallen bij contractuele indienstneming optreden als selector.[2]

Ondanks de vrije keuze is het de plicht van elke lijnmanager om te zorgen voor het verhogen van de inzetbaarheid van zijn personeel. De managementcode zal dan ook aandacht vragen voor maximaal mogelijk maken van de doorstroom van internen.

(...) 4^e t/m 6^e lid *geschrapt* [2]

De combinatie van procedures in geval van aanwerving is altijd verplicht, ook in geval van een functiespecifiek examen, dus niet alleen meer in geval van aanwerving na een algemeen wervingsexamen.[2]

De invulling van statutaire vacatures gebeurt bij voorrang door herplaatsing. Indien herplaatsing niet mogelijk is, kan de lijnmanager opteren voor externe[13] mobiliteit, in combinatie met de procedure van horizontale mobiliteit en eventueel[13] aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt[9].

Naar analogie met de aanwerving, waar steeds interne mobiliteit mogelijk is, is bij externe mobiliteit steeds interne mobiliteit mogelijk: interne kandidaten die voldoen aan de voorwaarden voor de functie moeten zich kandidaat kunnen stellen.[13]

In het geval van combinatie van horizontale mobiliteit met externe[13] mobiliteit is het vanzelfsprekend dat de procedure beleidsdomeinoverschrijdend (= organisatiebreed) is en dat de scope niet kan beperkt worden. Alle in aanmerking komende kandidaten dienen zich kandidaat te kunnen stellen.[5]

Directeursfuncties worden bij voorrang intern ingevuld, vooraleer de externe markt geraadpleegd wordt. Slechts bij gebrek aan passende kandidaten op de interne markt, kan de vacature extern gepubliceerd worden. Voor de invulling van betrekkingen in de graad van wetenschappelijk directeur geldt deze bepaling niet: voor deze functies is het belangrijk dat men sneller de externe markt (bv. de universiteiten) mee kan raadplegen gezien het sterk gespecialiseerd karakter van deze betrekkingen.[6]

§ 2. Ook voor de opvulling van contractuele betrekkingen geldt een specifieke volgorde van opvulling. Herplaatsing heeft voorrang doch enkel de contractuele personeelsleden met werkzekerheid komen in aanmerking voor herplaatsing; hiermee worden zowel de contractuelen bedoeld die in hun personeelsstatuut werkzekerheid

gegarandeerd kregen als de contractuelen met werkzekerheid krachtens een wettelijke of decretale bepaling bv. wet van 20 februari 1990 op het eenvormig statuut en het decreet van 12 december 1990 betreffende het bestuurlijk beleid.[2]

Deze wet en decreet werden uitgevoerd resp. door

- het BVR van 7 januari 1992 houdende vaststelling van de voorwaarden voor het aanstellen en het indiensthouden bij arbeidsovereenkomst in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in de wetenschappelijke inrichtingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest
- het BVR van 22 juli 1993 betreffende het bij arbeidsovereenkomst in dienst houden van sommige niet-vastbenoemde personeelsleden bij sommige Vlaamse openbare instellingen.

Herplaatsing van contractuelen vergt steeds hun voorafgaand akkoord (eerbiediging van de contractuele arbeidsvoorwaarden).[2]

2°. Indien herplaatsing niet mogelijk is, of indien het gaat om een contractuele betrekking met een (begin)salarisschaal hoger dan rang A2E[9], wordt de contractuele betrekking ingevuld via horizontale mobiliteit of via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, gecombineerd met de horizontale mobiliteit.[2]

De vroeger verplichte oproepen tot kandidaatstelling gericht tot de laureaten van wervingsreserves of bevorderingsexamens/vergelijkende competentieproeven, en tot de ambtenaren in herplaatsing van hetzelfde niveau worden niet meer voorzien.[2]

De horizontale mobiliteit is niet toegankelijk voor contractuelen die vervangingsopdrachten verrichten en die gedurende minder dan 2 jaar in dienst zijn. Arbeidsrechtelijk is de binding aan de organisatie het kleinst voor personeelsleden die met vervangingsovereenkomsten worden tewerkgesteld, en minder dan 2 jaar in dienst zijn. Gelet op deze minimale binding wordt het niet als nodig ervaren om deze contractuelen toegang te bieden tot de horizontale mobiliteit.[2]

Bepaalde contractuele vacatures worden uit de verplichte combinatie van procedures (in geval van aanwerving) gehaald (omwille van soepelheid).

Bovendien geldt in deze gevallen de voorrang voor herplaatsing niet:

- vervangingsopdrachten; (= de vervanging van een personeelslid door iemand anders)
- tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar[12];
- doctoraatsbeurzen;[2]
- hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking en zonder selectie;[12]
- vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere zonder selectie[12]; (= de vervanging van een lopende door een nieuwe arbeidsovereenkomst met hetzelfde personeelslid)
- personeel met buitenlandfuncties;
- startbanen;
- topsporters en hun omkadering.[12]

De lijnmanager kan voor welbepaalde gevallen waarin de verplichting tot combinatie van procedures niet bestaat optreden als selector: vervangingsopdrachten: tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar[12]; startbanen, doctoraatsbeurzen, topsporters en hun omkadering[12].[2]

In het kader van het wervingscircuit moet het gelijkheidsbeginsel gerespecteerd worden (objectief wervingssysteem ook voor contractuele betrekkingen - cf. toelichting bij artikel 2 APKB). Het artikel III 2, 2° bepaalt de gevallen waarin bij contractuele werving van het objectief wervingssysteem, zoals bepaald in deel III kan worden afgeweken.[2] Met het oog op overeenstemming met dit gelijkheidsbeginsel en het beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt is de hernieuwing of verlenging van een bestaande arbeidsovereenkomst zonder wijziging van betrekking en zonder selectie, en de vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere zonder selectie, enkel mogelijk voor contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem zoals bepaald in deel III, hoofdstuk 2.[12]

Enige uitzonderingen op deze regel vormen:

- a) de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een contract voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar. Om een oplossing te kunnen bieden aan situaties waarbij door onvoorziene omstandigheden het aangewezen is de tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 1 jaar, verder te zetten, houdt het personeelsstatuut de mogelijkheid in om deze contracten in uitzonderlijke omstandigheden zonder selectie te verlengen. Hierbij geldt dan wel de beperking dat de verlenging zonder selectie, maximaal kan met 1 jaar (het gaat hierbij om een eenmalige verlengingsmogelijkheid, die volledig is opgebruikt ook wanneer men met minder dan 1 jaar verlengt). Voor de contractuele personeelsleden in dienst vóór 1 mei 2011 voor tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften, en met een contract voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar blijft het echter mogelijk om hun contract te verlengen met één of meer contracten van meer of minder dan één jaar (telkens zonder selectie en voor zover het dan nog steeds gaat om uitzonderlijke omstandigheden) (zie art. III 29);
- b) de topsporters en hun omkadering. Onder "omkadering" wordt begrepen: die functies die één of meer topsporters sportmedisch, sportparamedisch, sportwetenschappelijk of sporttechnisch begeleiden en die functies die instaan voor sportverzorging of materiaalverzorging van één of meer topsporters.[12]

De hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking en zonder selectie en[12] de vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere, zonder selectie,[12] gebeurt door de indienstnemende overheid. Deze gevallen vergen geen selectieprocedure, en gebeuren dus ook zonder tussenkomst van een selector.[2]

§ 3. Om de streefcijfers van het doelgroepenbeleid te halen, daar waar loutere sensibilisering faalt, wordt statutair verankerd dat bij gelijkwaardige kandidaten de voorrang gaat naar de ondervertegenwoordigde groep (cf. de arresten van het Europees Hof van Justitie, Abrahamson en Marschall).

Het bepalen van globale streefcijfers door de Vlaamse Regering die door de functionele minister omgezet worden per beleidsdomein betekent dat deze laatste naar boven kan afwijken maar in principe niet lager kan gaan dan de vastgestelde streefcijfers.

In een selectieproces zijn er verschillende stappen; het voorrangrecht voor gelijkwaardige kandidaten van een ondervertegenwoordigde groep wordt toegepast op de eindselectie.

§ 4. Mensen met ernstige beperkingen hebben het moeilijk om, ondanks mogelijke redelijke aanpassingen in de selectie, als beste uit de bus te komen bij de selec-

tie[12]. Daarbij zijn andere selectiemethodes[12] voor een aantal van deze mensen beter geschikt om tot een aangepaste job te komen.

Daarom voorziet het VPS in de mogelijkheid om deze mensen met een arbeidshandicap te selecteren voor een voorbehouden betrekking via aanwerving[12] zonder vergelijkende selectie en/of via horizontale mobiliteit zonder vrijstelling voor het generieke gedeelte[12].[6]

Vertrekkende vanuit de definitie van arbeidshandicap in het besluit van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie is de doelgroep die toegang krijgt tot voorbehouden betrekkingen afgebakend tot mensen die voor onbepaalde duur toegang krijgen tot de beschutte werkplaatsen en de loonkostsubsidies in het normale economische circuit.

Het betreft de mensen met een handicap met een bijstandsveld W2 en W3 toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 27 november 1998 houdende vaststelling van de bijstandsvelden inzake sociale integratie van personen met een handicap. Daarnaast betreft het de mensen met een arbeidshandicap met een beslissing van de VDAB tot toegang tot een beschutte werkplaats of Vlaamse ondersteuningspremie, beide voor onbepaalde duur, zoals opgenomen in het BVR betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap (treedt in voege 1.10.2008)[6]

Het aandeel voorbehouden betrekkingen wordt op 1% gelegd. Dit betekent dat deze maatregel kan toegepast worden tot 1% van het totaal aantal betrekkingen uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE) van het respectieve beleidsdomein met deze maatregel zijn ingevuld. Om een spreiding over heel de Vlaamse overheid te hanteren wordt de 1% toegepast per beleidsdomein.

Hierbij wordt er gemikt op duurzame tewerkstelling. Het gehanteerde percentage van 1% wordt ingevuld met statutaire betrekkingen en met contracten van onbepaalde duur.[6]

Een vacante voorbehouden betrekking wordt bekendgemaakt. Bij aanwerving in een voorbehouden betrekking is publicatie op de website van Jobpunt Vlaanderen vereist (omzendbrief DVO/BZ/P&O/2008/9 betreffende voorbehouden betrekkingen); bij horizontale mobiliteit volstaat bekendmaking beperkt tot de scope (= entiteit, beleidsdomein, of alle beleidsdomeinen).[12]

Horizontale mobiliteit kan van een 'gewone' of 'voorbehouden' statutaire of contractuele betrekking naar een voorbehouden statutaire of contractuele betrekking, overeenkomstig de regels inzake horizontale mobiliteit (artikel VI 18 en verder VPS). Enkel voor horizontale mobiliteit van een contractuele betrekking naar een voorbehouden statutaire betrekking wordt de afwijking voorzien dat geen vrijstelling van het generieke gedeelte vereist is (afwijking van artikel VI 18, § 4, VPS).[12]

Aangezien artikel VI 18, § 4 uitgebreid wordt met de mogelijkheid dat de lijnmanager een beslissing neemt inzake niet nodeloos hertesten (naast de reeds bestaande vereiste van vrijstelling van het generieke gedeelte), wordt aan artikel I 5, § 4 toegevoegd dat een beslissing inzake niet nodeloos hertesten niet nodig is voor een contractueel personeelslid met een arbeidshandicap dat recht heeft op een langdurige loonkostsubsidie om door horizontale mobiliteit mee te dingen naar een statutaire voorbehouden betrekking in een gelijkwaardige functie. Inhoudelijk verandert er niets aan de voorwaarden voor toegang tot een voorbehouden betrekking.[23]

Vanuit een voorbehouden betrekking kan men niet doorstromen naar een 'gewone' betrekking, tenzij men beschikt over een generieke vrijstelling of geslaagd is voor een 'gewone' vergelijkende selectie.[12]

De lijnmanager kan ter uitvoering van de maatregel 'voorbehouden betrekkingen' via aanwerving[12] opteren voor één van volgende wervingsprocessen:

- putten uit een kandidatenlijst die Jobpunt Vlaanderen aanlegt
- putten uit de sollicitantenbank van de VDAB
- omzetting van een stage of tijdelijk contract[6]

De geschiktheid wordt bepaald en gemotiveerd door de lijnmanager, in overleg met de selector. De gemotiveerde beslissing houdt rekening met de functiebeschrijving van de vacature, het gewenste profiel en de mogelijke redelijke aanpassingen. Volgens het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, art 5 §4 moet de Vlaamse overheid voorzien in redelijke aanpassingen voor zijn (kandidaat) werknemers met een handicap. Dit gaat zowel over aanpassingen in de selectie[12], toegang tot tewerkstelling als het uitbouwen van een loopbaan. Het kan gaan over materiële en immateriële maatregelen: hulpmiddelen, assistentie, vorming, aanpassing van de taken, Dit alles voor zover dit redelijk haalbaar is. Een vergoeding van de kost van de aanpassing bepaalt mee de redelijkheid.[6]

Bij de werving in het kader van de 1% voorbehouden betrekkingen wordt een integratie-protocol opgemaakt tussen de dienst Emancipatiezaken en de tewerkstellende entiteit. Dit verplichte protocol zorgt ervoor dat de engagementen tot de nodige ondersteunende maatregelen worden geëxpliciteerd en de tewerkstelling een maximale kans op slagen heeft.[6]

§ 5. De gerichte kandidaatstelling blijft het uitgangspunt (uitzonderlijk is er geen vacature cf. herplaatsing in tewerkstellingsprojecten). Dienstaanwijzing zonder procedure kan niet tussen of binnen beleidsdomeinen (uitzondering= facilitaire kabinetsondersteuning - zie hierna), maar is enkel mogelijk binnen de entiteit, raad of instelling door de bevoegde lijnmanager. Voor contractuelen is het akkoord nodig van het personeelslid.[10]

De tewerkstelling van een statutair personeelslid in een facilitair ondersteunende functie voor een Vlaams kabinet, gebeurt echter eveneens bij verandering van dienstaanwijzing, en dit ook wanneer het gaat om een statutair personeelslid van een andere entiteit, raad of instelling dan de entiteit die instaat voor de facilitaire ondersteuning. De wijziging van dienstaanwijzing is er dan op gericht om de facilitair ondersteunende personeelsleden onder te brengen bij de entiteit die instaat voor de facilitaire ondersteuning van het kabinet.[10]

Zij vindt plaats door de verantwoordelijke lijnmanager, dit is de lijnmanager van de entiteit die instaat voor de facilitaire ondersteuning.[10]

Ook de overgang van de ene facilitaire ondersteunende functie naar de andere wordt voor het statutaire personeel geregeld door middel van een verandering van dienstaanwijzing.[10]

Het contractuele personeelslid wordt in een facilitaire ondersteunende functie voor een Vlaams kabinet tewerkgesteld door middel van een contractaanpassing of via werving.[10]

§ 6. Deze paragraaf verwijst naar de bijlage 4 (organiek reglement) inzake de toegangsvoorwaarden voor elke betrekking bij aanwerving / bevordering.[2]

§ 7. Volgens punt 3.2. van het sectoraal akkoord 2005-2007 krijgen de personeelsleden met een belastend beroep tengevolge van ploegenarbeid een voorrangrecht op vacatures in dagdienst binnen hun eigen entiteit. In de mate dat er selectieproeven voorzien zijn, moeten deze met goed gevolg afgelegd worden. Dit voorrangrecht gaat boven het voorrangrecht dat aan personeelsleden in herplaatsing wordt toegekend. Met deze § 7 wordt uitvoering gegeven aan punt 3.2. van het sectoraal akkoord 2005-2007.

Het is de bedoeling aan de personeelsleden met nachtdienst die dit vragen voorrang voor een dagdienst in de eigen entiteit te geven. Dit heeft voorrang op de herplaatsing.

Op grond van deze bepaling kan de lijnmanager een personeelslid dat tewerkgesteld is in een continudienst en in een ploegensysteem werkt op zijn vraag aanwijzen voor een vacature in dagdienst binnen zijn entiteit via de wijziging van dienstaanwijzing. Dit voorrangrecht gaat boven het voorrangrecht van personeelsleden die in aanmerking komen voor herplaatsing.[6]

§ 8. In afwijking van de gewone regels inzake vacature-invulling en in afwijking van de herplaatsingsregeling in deel VI, bestaat de mogelijkheid om een personeelslid over te plaatsen tussen de entiteit(en) (over de beleidsdomeinen heen) en ra(a)d(en) en instelling(en) van de diensten van de Vlaamse overheid. Dit gebeurt door een wijziging van dienstaanwijzing zonder vacantverklaring (d.w.z. zonder procedure), met het akkoord van de betrokken N-functies en met het akkoord van het personeelslid.[23]

Er moeten goede redenen zijn waarom afgeweken wordt van de gewone regelingen met vacantverklaring. De wijziging van dienstaanwijzing tussen de entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid kan enkel toegepast worden als een personeelslid volgens het herplaatsingsbureau niet in aanmerking komt voor herplaatsing, dan kan hij/zij toch om functionele redenen overgeplaatst worden (door wijziging van dienstaanwijzing) naar een andere entiteit, raad of instelling). Hieraan is volgende budgettaire regeling verbonden: het verschil tussen de totale budgettaire loonlast van het overgeplaatste personeelslid en de theoretische loonlast van de basisgraad wordt verschoven van de entiteit van de afstaande lijnmanager naar de entiteit van de ontvangende lijnmanager.[23]

Zie voor uitgewerkte voorbeelden de toelichting bij artikel VI 11, § 1.[23]

Art. I 5bis. § 1. Dit artikel betreft de juridische verankering van het principe van niet nodeloos hertesten in het VPS voor alle selecties (werving, bevordering, top- en middenkaderfuncties, tijdelijke aanstelling als projectleider of preventieadviseur en voor aanwijzing in een IT-mandaat of een mandaat van preventieadviseur-coördinator). Hierdoor wordt vermeden dat kandidaten die recent reeds getest werden voor een gelijkaardige functie opnieuw een assessment moeten doorlopen. De vrijstellingenregeling voorziet enkel vrijstelling voor testen voor dezelfde graad en maakt geen uitwisselbaarheid mogelijk tussen testresultaten van wervings- en bevorderingsprocedures.

Het is de lijnmanager (of benoemende of indienstnemende overheid) die, na advies van de selector, beslist om de resultaten te hergebruiken, voor zover deze niet ouder zijn dan zeven jaar. De kandidaat die beroep wil doen op het principe van niet node-

loos hertesten moet bij de kandidaatstelling zelf aan de lijnmanager meedelen dat hij voorheen reeds getest werd zodat de selector de nodige informatie kan opvragen. De selector kan enkel adviseren om niet te hertesten voor het geheel van de gedragscompetenties en/of het geheel van de vaktechnische competenties voor een functie. Het is immers niet zinvol om per functie competenties te isoleren: de lijnmanager en selector oordelen ofwel dat de voorheen geteste gedragscompetenties en/of vaktechnische competenties voldoende waren voor de nieuwe functie, ofwel dat er toch nog bijkomende competenties moeten getest worden waardoor het geheel van de voor de nieuwe functie vereiste gedrags- en of vaktechnische competenties moeten getest worden. De voorheen geteste competenties en hun niveau en de competenties van de nieuwe functie en hun niveau moeten niet noodzakelijk volledig identiek zijn, maar het is evident dat het voorheen geteste niveau en de voorheen geteste competenties minstens gelijkwaardig zijn aan het niveau en de competenties van de nieuwe functie.[18]

§ 2. Elke kandidaat moet kunnen vragen om hertest te worden. Bij het hertesten van een kandidaat is het alleen het laatste resultaat dat telt behalve indien er een vrijstelling is op basis van het VPS. Het VPS voorziet bv. vrijstelling van het generieke gedeelte na aanwerving (onbeperkt in geval van slagen voor de generieke proeven) of van de test voor de generieke competenties gedurende 7 jaar voor een bevorderingsfunctie binnen het niveau indien een externe potentieelinschatting deel uitmaakte van de procedure. Vrijstellingen die in het verleden verworven zijn, blijven behouden voor de voorziene duur (hetzij onbeperkt, hetzij voor de resterende duur van de 7 jaar).[18]

§ 3. Het principe van niet nodeloos hertesten treedt in werking zes maanden na de datum van inwerkingtreding van de principes "Kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren" zoals ze vastgelegd werden door de Vlaamse minister van bestuurszaken bij omzendbrief BZ 2014/5 van 23 mei 2014. Het zal dus slechts gelden voor toekomstige selecties afgenomen ten vroegste vanaf 1 december 2014 (=zes maanden na de datum van inwerkingtreding van deze principes) zodat alle selectoren voldoende de tijd hebben om er voor te zorgen dat hun selecties verlopen volgens de kwaliteitscriteria vastgelegd in de omzendbrief. Tevens zal het principe van niet nodeloos hertesten alleen gelden voor selecties waarbij het competentiemodel van de Vlaamse overheid gehanteerd werd.[18]

Art. I 5ter. Deze bepaling regelt op algemene wijze het behoud van administratieve en geldelijke rechten voor de mandaathouders van rang A2A en voor de vastbenoemde ambtenaren van rang A2E en lager, die worden overgedragen naar een andere entiteit, raad of instelling:

- ofwel ter uitvoering van artikel 3 van het decreet van 28 november 2008 tot regeling van overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid in geval van verschuiving van taken of bevoegdheden;
- ofwel door wijziging van dienstaanwijzing met toepassing van artikel I 5, §8 VPS.

Met deze bepaling worden onnodige reglementaire besluiten van de Vlaamse Regering over geldelijke en administratieve rechten bij overdracht van personeel in de voormelde gevallen vermeden. Doordat nu in het VPS de verworven rechten van personeelsleden die worden overgedragen naar een andere entiteit binnen de diensten van de Vlaamse Overheid op algemene wijze zijn geregeld, hoeft dit niet te wor-

den hernomen in de besluiten die de overdracht regelen van personeelsleden. In het Sectorcomité XVIII werd wel afgesproken dat de overheid de vakbonden met een mededeling op de hoogte zal brengen van deze personeelsoverdrachten.[23]

In het geval dat een afdelingshoofd samen met de afdeling wordt overgedragen naar een andere entiteit omwille van een verschuiving van taken, kan het hoofd van de ontvangende entiteit het mandaat van het afdelingshoofd beëindigen overeenkomstig artikel V 46, §1, 3° VPS als hij ervoor kiest om deze betrekking van afdelingshoofd om organisatorische redenen niet te behouden (= de facto afschaffen).[23]

Omdat een wijziging van dienstaanwijzing normaliter de ambtshalve beëindiging van het IT-mandaat en de aanstelling als projectleider voor gevolg heeft, werd in de artikelen VI 73 en VI 78 bepaald dat deze ambtshalve beëindiging niet van kracht is in geval van een overdracht in het kader van dit artikel.[27]

De contractuele personeelsleden die onder de voormelde voorwaarden worden overgedragen aan een nieuwe entiteit, raad of instelling krijgen een arbeidsovereenkomst aangeboden van de ontvangende entiteit, raad of instelling.[23]

In praktijk past de ontvangende entiteit de arbeidsrechtelijke techniek van het addendum aan de bestaande arbeidsovereenkomst toe. Via deze techniek blijft de arbeidsovereenkomst die in het verleden met het personeelslid werd afgesloten bestaan en wordt enkel de tewerkstellende entiteit vervangen. Noch aan de arbeidsvoorwaarden, noch aan de duur van de overeenkomst (bepaald of onbepaald) worden enige wijzigingen aangebracht. Doordat de bestaande arbeidsovereenkomst blijft bestaan, heeft het personeelslid in geval van ontslag recht op het "rugzakje" dat als gevolg van het eenheidsstatuut in de arbeidsovereenkomstenwet werd ingevoerd. Mocht de bestaande overeenkomst evenwel worden beëindigd en mocht er met het personeelslid een nieuwe overeenkomst worden afgesloten, dan wordt in geval van ontslag de volledige duur van de opzeggingstermijn berekend volgens de nieuwe regels die door het eenheidsstatuut werden ingevoerd. Omdat dit evenwel nadelig is voor het personeelslid (in vergelijking met de rugzak heeft men slechts recht op een significant kortere opzeggingstermijn) wordt aan dit artikel uitvoering gegeven via een addendum aan de bestaande arbeidsovereenkomst en niet via een nieuwe arbeidsovereenkomst.[27]

Art. I 6 - opgeheven[23]

Art. I 7. § 1. Het arbeidsreglement is een geheel van regels die toepasselijk zijn op een werkgever en al zijn werknemers dan wel enkel op die werknemers die in een bepaalde afdeling werken of tot een bepaalde categorie behoren.

Per entiteit, raad of instelling wordt gewerkt met één basis-arbeidsreglement (AR) dat voor welbepaalde deelentiteiten wordt aangevuld met een aanvullend AR. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling stelt het basis-AR vast en de bevoegdheid tot vaststelling van het aanvullend AR wordt in principe (delegatie) uitgeoefend door de lijnmanager van de subentiteit (bv. N-1).

Er zal zo veel mogelijk gemeenschappelijk onderhandeld worden over onderwerpen die voor iedereen gelden (zie model AR).

§ 2. Enkel de APKB-regel wordt verankerd die de ambtenaar het recht geeft om de gemiddelde maximum arbeidsduur van 38 uur per week niet te overschrijden. Daarnaast bepaalt de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (BS 5 januari 2001), zoals gewijzigd, dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet meer dan 38 uren per week mag belopen over een referentieperiode van vier maanden (te verlenen tot maximum 12 maanden in bepaalde gevallen). Afwijkingen zijn mogelijk, zonder dat het nieuwe wekelijks gemiddelde meer mag bedragen dan 48 uur (inclusief overuren) en mits inhaalrust wordt toegekend binnen de 4 maanden.

In totaal mag de wekelijkse arbeidsduur niet meer bedragen dan 50 uur per week, behoudens in volgende gevallen :

- bij dringende werken aan machines of materieel
- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval
- in opvoedings- en opvangtehuizen

De mogelijkheid bestaat om een financiële vergoeding toe te kennen voor de overschrijding van de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (38 u/week) indien de toekenning van inhaalrust onmogelijk blijkt.

Als algemene regel voor elke entiteit, raad of instelling geldt dus de 38-urige werkweek voor voltijdse betrekkingen (zowel ambtenaar als contractueel).

Bedoeling is om inzake deeltijdse arbeidsduur voor het personeelsbeheer efficiënte gradaties te hanteren.

De concrete uitwerking van de algemene en specifieke werktijdregelingen (stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst) en/of het "meten" van de werktijd op basis van outputgegevens, is niet alleen een zaak van de lijnmanager.

Een beleidsdomein zal een coördinerende taak op zich dienen te nemen teneinde toch een zekere interne coherentie tussen de diverse entiteiten te bekomen.

De concrete werkorganisatie zal opgenomen worden in het arbeidsreglement zodat eventueel kan gespecificeerd worden per entiteit, raad of instelling waar afwijkingen nodig zijn.

Dit belet dan weer niet dat algemene principes van arbeidsflexibiliteit (telewerken, 4-dagen week, ...) gemeenschappelijk kunnen gecommuniceerd worden (code).

Het contractuele personeelslid wordt tewerkgesteld met dezelfde werktijdregeling als de ambtenaar.

* * *

De samenstelling van een persoonlijk dossier (inzonderheid de noodzakelijke documenten) is in se een werkafpraak van behoorlijk bestuur (afstemming tussen MOD). Anderzijds heeft het personeelslid er recht op dat zijn dossier de noodzakelijke documenten omvat. Richtinggevend zijn volgende documenten :

- administratieve loopbaan (proeftijd verslagen, aanwervingsdossier, besluiten, pv eedaflegging);
- geldelijke loopbaan (salarisgegevens, voorgaande diensten, besluiten, ...);
- ziekte (attesten, arbeidsongevallen);
- evaluatie;
- tuchtstraffen.

Art. I 7bis. Voor de IVA's met rechtspersoonlijkheid en de EVA's, die onder het toepassingsgebied van het VPS (raamstatuut) vallen kunnen agentschapspecifieke besluiten met agentschapspecifieke bepalingen worden vastgesteld. Het initiatief gaat uit van de Vlaamse minister die belast is met het bestuur van of het toezicht op het agentschap en de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken dient zijn akkoord te verlenen.

Deze regeling geldt niet voor de strategische adviesraden met uitzondering van de strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad, die voorheen een Vlaamse openbare instelling was en een instellingsspecifiek besluit had.[2]

TITEL 3. ALGEMENE ORGANISATORISCHE BEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Statutaire organen en beroepscommissie

Dit betekent het noemen (of niet) van de statutaire organen die tussenkomen in de rechtspositie en het omschrijven van de wijze van oprichting van de beroepscommissie, aangevuld met de redenen van tussenkomst.

In het algemeen wordt als uitgangspunt genomen om geen organisatorische regels op te nemen in het raamstatuut (doch het zal niet altijd te vermijden zijn).

In tegenstelling tot vroeger wordt ook het organigram van de diensten niet meer statutair verankerd.

Art. I 8. Er wordt in principe gekozen voor een oprichting (binnen bepaalde regels) per beleidsdomein. Uiteraard is de oprichting van beleidsdomeinoverschrijdende organen ook niet a fortiori uitgesloten (organisatiebevoegdheid) aan dewelke dan bepaalde bevoegdheden kunnen toegewezen worden. Organen kunnen ook per entiteit (...), raad of instelling opgericht worden.

Voor aangelegenheden die louter de statutaire rechtspositie van de ambtenaar betreffen (bv. beslissingen na beroepen) zullen binnen elk beleidsdomein, volgens een vrije organisatie, de organen opgericht en samengesteld worden die in deze aangelegenheden adviserend of beslissend optreden.

(cf. huidige COVA's, directieraden, ...)

Het raamstatuut geeft aan waar dergelijke organen tussenkomen en ook welke beslissingen door collectieve organen (zonder ze te noemen) dienen genomen. De samenstelling van deze organen zal van een voldoende hoog niveau zijn (bv. college van N en N-1 functies per entiteit, college van N-functies op niveau beleidsdomein). Daarnaast kan samenspraak en collegiale verantwoordelijkheid nog altijd gestimuleerd worden via onderrichtingen aan de beleidsdomeinen.

Deze organisatorische maatregel is zaak van de beleidsraad, strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, teneinde een zekere coherentie voor het personeel binnen elk domein te bewerkstelligen.

Art. I 9. Een beroepscommissie wordt opgericht volgens de hiernavolgende algemene regelen en tegen de in de rechtspositie vermelde beslissingen.

De algemene regelen zijn :

- de commissie heeft ten minste adviesbevoegdheid
- de commissie wordt paritair samengesteld uit leden van de overheid en uit leden van de representatieve vakorganisaties
- de voorzitter is stemgerechtigd en is inzake tuchtzaken, schorsing in het belang van de dienst en bij een tweede opeenvolgende onvoldoende, een magistraat
- het beroep is opschortend (tenzij anders bepaald bv. bij tucht).

In casu van deze rechtspositie wordt geopteerd voor een adviserende raad van beroep doch met deze afwijking dat in geval van eenparigheid in de beraadslaging, aan de raad een beslissende bevoegdheid wordt toegekend. Er dient derhalve geen uit-

drukkelijke beslissing meer genomen te worden door de tot beslissen bevoegde instantie of lijnmanager na beroep. De raad neemt desgevallend onmiddellijk een nieuwe beslissing bv. wanneer inzake tucht een straf te zwaar bevonden wordt in verhouding tot de feiten.

De aspecten rond de werking van een beroepscommissie die essentiële elementen van rechtsbescherming vormen (hoorrecht, recht op bijstand, kennisgeving van adviezen en beslissingen, ...) worden statutair opgenomen. In het huishoudelijk reglement kunnen procedureregels en termijnen opgenomen worden.

De beslissingen waartegen beroep mogelijk is door de ambtenaar, zijn :

- evaluatiebeslissing met een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt : in casu onvoldoende en vertraging in de functionele loopbaan
- negatieve eindevaluatie van de proefperiode (cf. ook middenkader na externe werving)
- tuchtzaken
- schorsing in het belang van de dienst
- verloven (enkel indien in deel X een beroepsmogelijkheid wordt voorzien bij die bepaalde verlofvorm) ⁽⁸⁾

Voor contractuelen is geen beroep voorzien (status quo).

Omdat de eenheid inzake interpretatie en toepassing van de reglementering in deze adviesprocedure belangrijker geacht wordt dan de organisatorische vrijheidsgraad, wordt voorgesteld 1 beroepscommissie op te richten (verbonden met 1 procedure qua afhandeling van zaken).

Indien de hoofden van de entiteit, raad of instelling, contractuelen zijn (externen), is er geen beroep voorzien bij de raad van beroep (voor tucht is er arbeidsrechtelijk geen beroep voorzien voor contractuelen - zie deel VIII "Tuchtregeling"). Indien de titularis van een N-functie reeds ambtenaar was geldt de regeling zoals voorzien in deel VIII.

Voor het middenkader (tucht, verlof, evaluatie, ...) is de raad van beroep bevoegd.

Art. I 10. § 1. De pariteit tussen overheids- en vakbondsafgevaardigden geldt onverminderd de stemgerechtigde voorzitter.

§ 2. Het APKB vereist enkel voor tuchtzaken en schorsing in het belang van de dienst een magistraat als voorzitter. Deze vereiste wordt door de Vlaamse overheid - omwille van de verstrekende gevolgen - uitgebreid tot het geval van een tweede opeenvolgende onvoldoende die tot definitieve beroepsongeschiktheid kan leiden. Voor de overige zaken is het opportuun, gelet op het gebrek aan magistraten of magistraten in ruste dat de federale minister van Justitie vaststelt, andere externe deskundige functies in te schakelen bv. advocaten, professoren, ... (dus geen interne

⁸ Er wordt beroep voorzien tegen weigering van verloven (gunst) daar waar dit volgens het APKB geen algemeen principe is aangezien de federale verloven een recht zijn.

personeelsleden). De overheid behoudt haar voorkeur voor magistraten als voorzitter, doch bijaldien het noodzakelijk is hiervan af te stappen, moeten de externen bij voorkeur aangesloten zijn bij de orde van advocaten.

§ 3. De lijnmanager van het departement Bestuurszaken regelt de interne werkorganisatie en zorgt voor voldoende reserves of lijsten met potentiële overheidsassessoren waaruit per zaak kan geput worden. Hij waakt erover dat de overheidsleden per zaak van voldoende niveau zijn t.o.v. de functie die de verzoeker bekleedt.[2] De vereiste van niveau A te zijn en van een gelijke of hogere rang dan verzoeker vervalt.

De secretarissen bereiden de zaak voor en helpen o.m. de voorzitters bij het opstellen van hun advies. Zij zijn geen leden of voorzitter en dus niet stemgerechtigd. De lijnmanager van het departement Bestuurszaken zorgt voor een pool aan secretarissen die naargelang de zaak kunnen ingezet worden.[2]

Inzake de samenstelling van de raad van beroep is het evident dat het algemeen rechtsbeginsel dat men niet terzelfdertijd rechter en partij kan zijn, dient gerespecteerd.

Zo kan uiteraard de verzoeker zelf en zijn raadgever, de advocaat of de ambtenaar die het voorstel van de overheid verdedigt, geen lid zijn van de raad. Evenmin een ambtenaar die betrokken is bij de afwikkeling van de procedure voorafgaand aan of volgend op het advies of diens bloed- en aanverwant tot de tweede graad.

Desgevallend kan de concretisering van dit algemeen rechtsbeginsel opgenomen worden in het huishoudelijk reglement, doch ook de lijnmanager waakt hierover bij de effectieve samenstelling per zaak.

De verzoeker zelf beschikt over een wrakingsrecht bij vermoeden van partijdigheid. De wraking moet gemotiveerd zijn (huishoudelijk reglement).

Art. I 11. Er zal afgetoetst worden wat een redelijk aantal leden is van overheid en vakbonden om tot de besluitvorming te komen. Bij de stemming over het reglement wordt zo nodig de pariteit door loting hersteld. Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep moet niet gepubliceerd worden in het BS maar wel kenbaar gemaakt worden aan de betrokkenen.

Art. I 12. De bedoeling is dat het huishoudelijk reglement regelt wat niet in dit besluit opgenomen is, zoals:

- geldigheid van beraadslaging van de raad van beroep
- procedureregels: bv. het aanwijzen door de lijnmanager van een ambtenaar om het betwiste voorstel van de overheid te verdedigen
- wrakingsrecht; dit dient dan wel kenbaar gemaakt aan betrokkene
- wijze (en eventueel termijn) van kennisgeving van adviezen (bv. aangetekend) aan verzoeker en aan de bevoegde overheid die na beroep beslist of het eenparig gunstig advies ambtshalve uitvoert. Dit zal per beleidsdomein (entiteit) / raad / instelling uitgemaakt worden welke organen bevoegd zijn.

Art. I 13. 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.

De ambtenaar mag zich in zijn verdediging laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze. De bepalingen van het oud APKB verleenden de ambtenaren het recht om zich bij beroep tegen een evaluatie, in een tuchtprocedure of bij schorsing in het belang van de dienst te laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze. In het huidige APKB wordt de vrije keuze van een verdediger niet meer gewaarborgd bij beroep tegen evaluatie (enkel bij tucht en schorsing).

Nochtans wordt in dit statuut het recht op bijstand niet beperkt naargelang de beslissing waartegen men in beroep gaat. Dit recht mag niet beperkt worden door te zeggen welke categorieën personen het moeten zijn.

Indien de ambtenaar een geldige reden heeft om zelf niet te verschijnen en zich niet heeft kunnen laten vertegenwoordigen bij overmacht - wat reeds een uitzonderlijk toeval zou moeten zijn - kan een nieuwe zittingsdatum 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.

Het opschortend karakter van het beroep betekent dat de beslissing vóór het beroep voorlopig geen uitwerking heeft (dit is de regel bij evaluatie, verlof, proefperiode, ... doch zie uitz. bij tucht).

Art. I 14. § 1. In acht genomen de omvang van de werkzaamheden die het voorzitten van de vergaderingen van de raad van beroep met zich meebrengt, ontvangen de voorzitters in de kamers van de raad van beroep een presentiegeld van 150 euro[9] (aan 100% - dit bedrag wordt geïndexeerd zoals vermeld).

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

§ 2. Omdat de voorzitters en de vakbondsleden geen personeelslid moeten zijn wordt een gelijkstelling voorzien met de ambtenaar voor het berekenen van de reis- en maaltijdvergoeding. Met het openbaar vervoer gebeurt de verplaatsing voor de ambtenaar voortaan in 2^{de} klas. Voor de voorzitters van de kamers van de Raad van beroep wordt evenwel voor de reisvergoeding een afwijking voorzien (treinbiljet[9] 1^{ste} klas of tegenwaarde) omwille van de aard van de te behandelen dossiers (discretie voorbereiding dossiers).

Art. I 14bis. Ter implementering van de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende verschillende aan functieclassificatie gerelateerde thema's, wordt aan de algemene organisatorische bepalingen een hoofdstuk toegevoegd dat voor de diensten van de Vlaamse overheid voorziet in de oprichting van een beroepscommissie Functieclassificatie die de (externe) beroepen behandelt, die worden ingesteld door een functiehouder tegen de indeling van een functie in een functiefamilie, het functiefamilieniveau en de functieklasse waarin de functie werd gewogen (artikel I 14bis).[27]

Art. I 14ter. Dit artikel bepaalt op welke wijze de beroepscommissie Functieclassificatie moet worden samengesteld. De beroepscommissie Functieclassificatie bestaat uit de voorzitter, deskundigen namens de overheid, deskundigen namens de vakorganisaties en vertegenwoordigers van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur. Allen hebben een goede kennis van de organisatie-eigen wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid (volgden de opleiding van anderhalve dag). Zo beschikken de diensten van de Vlaamse overheid over een pool van assessoren. Zij ontvangen geen zitpenning of presentiegeld. [27]

Art. I 14quater. Dit artikel bepaalt de bevoegdheden en wijze van beslissen van de beroepscommissie Functieclassificatie.

De beroepscommissie Functieclassificatie streeft ernaar een consensus te bereiken (geen stemming). De beroepscommissie stelt in voorkomend geval vast dat er geen consensus kan worden bereikt, in welk geval de voorzitter beslist. [27]

Art. I 14quinquies. Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om beroepen die betrekking hebben op dezelfde functie collectief te behandelen. Deze mogelijkheid bevordert enerzijds de eenheid van rechtspraak en zorgt er anderzijds voor dat beroepen efficiënter kunnen worden afgehandeld [27]

Art. I 14sexies. Dit artikel voorziet in de mogelijkheid tot bijstand of vertegenwoordiging van de verzoeker.[27]

Art. I 14septies. De beroepscommissie Functieclassificatie regelt haar praktische werking en na te leven procedureregels in een door haar vast te stellen huishoudelijk reglement. De bedoeling is dat het huishoudelijk reglement regelt wat niet in dit besluit opgenomen is.[27]

Hoofdstuk 2. Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht

Art. I 15. Ook een contractueel personeelslid kan dus vervanger zijn, gelet op de gelijke hiërarchische en functionele bevoegdheden als de ambtenaar.

Art. I 16. Een ambtenaar die een verlof opneemt keert na afloop van het verlof terug naar de entiteit, raad of instelling van herkomst.[10]

Het terugkeerrecht naar de entiteit, raad of instelling van herkomst, houdt in dat de lijnmanager de betrekking zelf van de betrokken ambtenaar kan vacant verklaren maar hem een betrekking garandeert binnen de entiteit, raad of instelling.[10]

Het is evident dat de lijnmanager overlegt met de afwezige titularis vooraleer de functie vacant te verklaren (alternatief: tijdelijke vervanging door contractueel). Soms is er zelfs een reglementair verbod om de functie vacant te verklaren bv. voor de vakbondsafgevaardigde in overheidsdienst.

In art. 77, § 4, tweede lid, van het KB van 28 september 1984 wordt bepaald dat de vaste afgevaardigde (onder bepaalde omstandigheden) aan het einde van zijn verlof opnieuw tewerkgesteld wordt in de betrekking die of het ambt dat hij tevoren bekleedde.[10]

De vroegere regeling waarbij de ambtenaar ofwel een terugkeermogelijkheid had, ofwel werd herplaatst, werd vervangen door het terugkeerrecht naar de entiteit, raad of instelling, aangezien de facto, zelfs bij herplaatsing, de ambtenaar steeds terugkeerde naar de entiteit, raad of instelling van herkomst (verplichting tot tenlasteneming in afwachting van herplaatsing).[10]

Door te bepalen dat de top- en middenkaderfuncties die met verlof zijn voor de uitoefening van een ambt op een kabinet (dus niet alleen een Vlaams) of voor een project goedgekeurd door de Vlaamse Regering (eigen werkgever) wat het middenkader betreft, vervangen worden voor de duur van hun verlof, hebben zij de facto een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke stoel na beëindiging van het verlof.[10]

Dit is evenwel niet zo voor het opnemen van een mandaat waar bepaald wordt dat na beëindiging van het mandaat (...) de titularis wordt herplaatst uiterlijk binnen 1 jaar in de interne arbeidsmarkt in een passende functie.[10]

Ingevolge de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2009 heeft het terugkeerrecht wat het topkader betreft enkel betrekking op de titularissen die vóór 30 oktober 2009 een ambt bij een kabinet hebben opgenomen (VR2009/30.10/DOC.1312) en op de N-functies bij de strategische adviesraden (artikel V 27).[10]

Krachtens de gewijzigde regeling keren de ambtenaren die voor facilitaire kabinetsondersteuning worden ingeschakeld, na afloop van deze ondersteuning terug naar hun entiteit, raad of instelling van herkomst.[10]

Het contractuele personeelslid met facilitair ondersteunende taken voor een kabinet, dat reeds voordien bij een entiteit, raad of instelling in dienst was, keert na de kabinetsondersteuning terug naar de betrekking waarop het contractueel nog recht heeft.[10]

Om dit mogelijk te maken wordt het oorspronkelijk contract geschorst (personeel afkomstig van een andere entiteit, raad of instelling dan deze die instaat voor de kabinetsondersteuning) of tijdelijk (voor de duur van de kabinetsondersteuning) gewijzigd (personeel van de entiteit, raad of instelling die instaat voor de kabinetsondersteuning zelf).[10]

Voor de overige gevallen van opnemen van een andere functie (binnen of buiten de DVO) hetzij in statutair, hetzij in contractueel verband wordt voor het contractueel personeelslid het VPS en/of het arbeidsrecht toegepast - zie ook artikel X 63.[10]

De facilitaire ondersteuning van een kabinet eindigt hetzij tijdens, hetzij bij het einde van de regeerperiode.[10]

De figuur van het hoger ambt en de daaraan gekoppelde toelage houdt organiek op te bestaan en gaat op in de toelage voor tijdelijke functieverzwaren (art. VII 44bis). Zolang echter de functiezwaarte van de functie van een ambtenaar nog niet bepaald is, blijft het mogelijk om een hoger ambt toe te kennen tot maximaal 2 jaar na de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis (zie overgangmaatregel in artikel VII 170, tweede lid).[23]

TITEL 4. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. I 17. § 1. Ingevolge de herstructurering zal er niet onmiddellijk voor alle entiteiten of raden een personeelsplan bestaan, opgesteld na analyse van de processen en personeelsbehoeften volgens een bepaalde methodologie. Voor sommige organisatieonderdelen kunnen de oude en nieuwe structuren samenvallen en zal er niet onmiddellijk behoefte of noodzaak zijn om een nieuw plan op te stellen (cfr. "desgevallend"). In afwachting van de opstelling van het personeelsplan "to be" wordt bepaald dat het personeelsplan "as is" de basis zal vormen voor de personeelsbewegingen. Het personeelsplan "as is" bestaat uit de overeenkomstige graden en functies van de personeelsleden die ingevolge het migratiebesluit van het personeel naar de diensten van de Vlaamse overheid en naar de strategische adviesraden toegewezen wordt aan een entiteit of raad. Het Gemeenschapsonderwijs neemt als instelling een aparte plaats in.

§ 2. Sommige personeelsplannen zijn uitgedrukt in functies, andere in graden.[2]

Uiterlijk tegen 1 april 2017 moet elke entiteit het personeelsplan ook in functiefamilies, functiefamilieniveaus en desgevallend niet toewijsbare functies, uitdrukken (organiek, zie artikel I 4, § 3, tweede lid), maar in afwachting van de koppeling van functies aan het loopbaan- en beloningsbeleid zoals vastgesteld in het VPS, moet de doorvertaling nog in graden gebeuren (overgang) aangezien er geen één op één relatie bestaat met de huidige niveaus, rangen en graden.[27]

Art. I 18 - Opgeheven.[6]

Art. I 19. Het zal niet altijd mogelijk zijn de volledige procedure verder te zetten volgens de reglementering van kracht vóór de datum van inwerkingtreding, althans wat de bevoegde overheden betreft die bv. na beroep uitspraak doen. De procedure wordt verdergezet overeenkomstig de oude reglementering, de definitieve uitspraak na beroep gebeurt overeenkomstig het raamstatuut.

Met een (vorige) raad van beroep wordt dus zowel deze van de diensten van de Vlaamse Regering als van de VOI bedoeld.

Art. I 20. Uiteraard kan dit de facto leiden tot verderzetting van het hoger ambt als de desbetreffende functie / graad voorkomt op het personeelsplan van de nieuwe entiteit.

Art. I 20bis - opgeheven[13]

Art. I 21. Er wordt een overgangsregeling ingevoegd aangezien de ambtenaren die op datum van inwerkingtreding van dit besluit een andere functie opgenomen hebben, gedetacheerd of met verlof zijn zoals vermeld in art. I 16, eerste lid, op het moment dat hun afwezigheid werd toegestaan, niet op de hoogte konden zijn van deze regel. Zij hebben dus tijdelijk een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking tot zij veranderen van functie, wisselen van kabinet (bv. bij einde van een legislatuur) of hun verlof verlengen. Op dat moment vallen zij terug onder de organieke regeling van geen recht op terugkeer (wel mogelijkheid).

§ 2. opgeheven[9]

Art. I 22. Geen commentaar.

DEEL II. RECHTEN, PLICHTEN, ONVERENIGBAARHEDEN EN CUMULATIE VAN ACTIVITEITEN

Relevante APKB-bepalingen

Artikel 3

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 4 tot en met 8, regelt het statuut de rechten, de plichten, de onverenigbaarheden, evenals de voorwaarden inzake cumulatie van activiteiten."

Artikel 4

"De ambtenaren oefenen hun ambt op loyale, zorgvuldige en integere wijze uit onder het gezag van hun hiërarchische meerderen.

Zij dienen daartoe de van kracht zijnde wetten en reglementeringen, alsmede de richtlijnen waaronder de gedragsregels inzake deontologie, van de overheid waartoe zij behoren, na te leven."

Artikel 5

"§ 1. De ambtenaren behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie.

§ 2. Buiten de uitoefening van hun ambt vermijden de ambtenaren elke handelswijze die het vertrouwen van het publiek in hun dienst kan aantasten.

Zelfs buiten hun ambt doch ter oorzaak ervan, mogen de ambtenaren rechtstreeks of bij tussenpersoon, geen giften, beloningen of enig voordeel vragen, eisen of aannemen."

Artikel 6

"De ambtenaren hebben het recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt.

Het is hun enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op 's lands veiligheid, de bescherming van de openbare orde, de financiële belangen van de overheid, het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten, het medisch geheim, de rechten en de vrijheden van de burger, en in het bijzonder het recht op eerbied voor het privé-leven; dit verbod geldt bovendien voor feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen evenals voor feiten die, wanneer zij bekend worden gemaakt, de mededingingspositie van het organisme waarin de ambtenaar is tewerkgesteld, kunnen schaden.

De bepalingen van de voorgaande leden gelden eveneens voor de ambtenaren die hun ambt hebben neergelegd."

Artikel 7

"§ 1. De ambtenaren hebben recht op informatie wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de taakvervulling. Het statuut legt de nadere regels ter zake vast.

§ 2. De ambtenaren houden zich permanent op de hoogte van de ontwikkeling van de technieken, regelingen en onderzoeken in de materies waarmee ze beroepshalve belast zijn.

De ambtenaar heeft recht op opleiding die nuttig is voor zijn functioneren in de organisatie. De overheid voorziet in die opleiding en waarborgt tevens de toegang tot de voortgezette opleiding onder meer met het oog op de uitbouw van de beroepsloopbaan.

Periodes van afwezigheid gerechtvaardigd door deelname aan verplichte opleidingsactiviteiten worden in ieder opzicht gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit."

Artikel 8

"Elke ambtenaar heeft het recht zijn persoonlijk dossier te raadplegen."

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

De rechtsposities daterend van voor dit raamstatuut bepaalden dat zowel de deontologische rechten en plichten, de regeling inzake intellectuele eigendomsrechten als de onverenigbaarheden en cumulatie van beroepsactiviteiten van toepassing waren op de ambtenaren (en "stagiairs") en op de contractuele personeelsleden.

Derhalve wordt in dit deel gesproken van personeelsleden, zijnde de ambtenaren (inclusief deze op proef) en de contractuelen. Ook wordt het woord "ambt" vervangen door het neutralere "functie" doch hiermee wordt ook het bekleden van een functie in ruime zin in overheidscontext bedoeld en niet alleen de functie zelf van het personeelslid met haar concrete taken.

De niet-naleving van de statutaire rechten en plichten geeft enkel voor de ambtenaar (dus inclusief deze op proef) aanleiding tot een tuchtregeling zoals bepaald in dit besluit (zie deel VIII "Tuchtregeling").

Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten

De voormelde deontologische rechten en plichten zoals opgenomen in het APKB gaan praktisch volledig uit van de rechten en plichten van het personeelslid als **werknemer** en tot dusver werden dan ook enkel deze in de rechtspositie verankerd.

Er is in het APKB enkel sprake van een plicht van de overheid als **werkgever** t.a.v. het recht op opleiding / vorming.

Naast de rechten en plichten in **statutaire** zin waarvan de niet-naleving door de werknemer aanleiding kan geven tot een tuchtsanctie (volgens dit statuut of volgens het arbeidsrecht) zijn er evenwel ook de **waarden** in algemene zin zowel voor werknemer als werkgever, specifiek verbonden met het werken in de overheidscontext. Deze (nieuwe) waarden voor de organisatie (en de werknemer) (inclusief de "onverenigbaarheden") worden gedragen door de Vlaamse Regering.

Hierop werd nader ingegaan in de inleiding bij deze rechtspositie omdat het uitgangspunt dat "de overheid een specifieke werkgever is met eigen waarden" en "de overheidswerknemer als een bijzondere werknemer beschouwd wordt", leidde tot de conclusie dat een statuut het beste instrument was om deze bijzondere bescherming gestalte te geven.

Aangezien het niet de bedoeling is om al deze waarden, ethische componenten of zelfs algemene rechtsbeginselen als leidraad voor het handelen van overheid en werknemer statutair afdwingbaar te maken, worden tot dusver als rechten en plichten de APKB-bepalingen aangehouden. Het is evenwel niet uitgesloten dat naderhand bepaalde waarden als recht / plicht opgenomen worden.

Werkgever

In de deontologische code zullen de hiernavolgende waarden van de Vlaamse overheids-werkgever als toetssteen voor zijn handelen, opgenomen worden :

"De Vlaamse overheids-werkgever zal een ethische organisatiecultuur ontwikkelen en een ethisch personeelsbeleid voeren gekenmerkt door inzonderheid de volgende algemene (rechts)beginselen : onpartijdigheid, wettelijkheid, integriteit, verantwoordelijkheid, voorrang voor het algemeen belang, respect voor de menselijke waardigheid, aandacht voor welzijn, objectieve behandeling van ambtenaren en non-discriminatie in het algemeen."

De non-discriminatie geldt dus niet alleen in het interne personeelsbeleid maar ook in de omgang met de burger-klant.

Werknemer

De deontologische rechten en plichten van de Vlaamse overheidswerknemer zijn traditioneel uit het APKB afgeleid en in het statuut opgenomen. Het zijn :

- *loyauteit, zorgvuldigheid, wettelijkheid*
- *klantgerichtheid*
- *integriteit*
- *vrijheid van meningsuiting met beperking van het spreekrecht in welomschreven gevallen*
- *recht op informatie voor de taakvervulling (onder de door het statuut bepaalde regels)*
- *permanente ontwikkeling (recht en plicht) ⁹⁾*

Nieuw t.a.v. het APKB is de introductie van de rechtsbescherming voor het personeel dat een onregelmatigheid meldt.

* * *

Concreet is dit hoofdstuk in hoofdzaak dus gebaseerd op de artikelen 3 tot en met 8 van het APKB. In grote lijnen betreft het de volgende rechten en plichten : loyale en correcte ambtsuitoefening (art. II 1), spreekrecht (art. II 2, § 1), spreekplicht (art. II 2, § 2 en de rechtsbescherming van de klokkenluiders in art. II 3 en II 4), klantvriendelijkheid en integriteit (objectieve en neutrale ambtsuitoefening) (art. II 5) en recht en plicht tot vorming (art. II 6).

Het recht van elke ambtenaar om zijn persoonlijk dossier in te kijken is niet expliciet herhaald. Iedere burger heeft immers het recht om de bestuursdocumenten van persoonlijke aard die op hem betrekking hebben te raadplegen (decreet van 26 maart 2004[9] betreffende de openbaarheid van bestuur).

De juiste draagwijdte van deze bepalingen wordt verduidelijkt in een deontologische code waardoor de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het algemene personeelsbeleid aanstuurt (zie art. II 7).

Art. II 1. § 1. Deze paragraaf vat de basishouding van het Vlaamse personeelslid of de (statutaire) waarden die hij wil belichamen, 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.

Iedere vorm van discriminatie is verboden. Het personeelslid mag zich in de uitoefening van zijn functie en t.a.v. derden niet laten beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras, herkomst of door gezondheidstoestand en leeftijd.

⁹ Het recht tot raadpleging van het persoonlijk dossier (APKB-recht) is ook een algemene wettelijke verplichting inzake openbaarheid en hoeft niet uitdrukkelijk bepaald te worden.

Art. II 2. § 1. Personeelsleden hebben een principieel spreekrecht en in sommige gevallen zelfs spreekplicht. Enkel in een limitatief bepaald aantal gevallen is er een geheimhoudingsplicht[9].

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 bestuur en het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur[9]. 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). (Raad van State - advies nr. L. 29.010/3 van 14 december 1999).

In artikel 6 van het APKB van 22 december 2000 werd een bijkomende uitzondering toegevoegd aan de vrijheid van meningsuiting : het personeelslid mag voortaan ook geen gegevens bekend maken die de concurrentiepositie van het organisme waarin hij werkt in het gedrang kunnen brengen. In de beperkingen van het spreekrecht werd in dit statuut ook het verbod op bekendmaking van feiten m.b.t. het vertrouwelijk karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens gehandhaafd (art. II 2, § 1 - 6°) ofschoon dit niet meer expliciet in het APKB voorkomt.

Deze uitzonderingsgrond kan gelinkt worden aan de bepaling i.v.m. de concurrentiepositie van de organisatie en de rechten en vrijheden van de burger[9].

§ 2 voert een bescherming in voor de "klokkenluiders".

Indien personeelsleden 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 personeelsleden. Indien zij in de uitoefening van hun functie, nalatigheden, misbruiken of misdrijven signaleren, kunnen zij - buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel 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 evaluatie), om de enkele reden dat ze nalatigheden, misbruiken of misdrijven aangeven of bekend maken.

Ter uitvoering van art. 34, § 3 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004 houdende wijziging van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, wat betreft de bescherming van ambtenaren die melding maken van onregelmatigheden krijgt het

personeelslid het recht om rechtstreeks de interne controledienst (= IVA Audit Vlaanderen[19]) op de hoogte te brengen van onregelmatigheden, die hij in de uitoefening van zijn functie vaststelt.

Onder onregelmatigheid wordt een nalatigheid, misbruik of misdrijf zoals vermeld in artikel 3, § 2, eerste lid van het voormelde decreet van 7 juli 1998 verstaan.[2]

Art. II 3. Artikel 17bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004, kent rechtsbescherming toe aan het personeelslid dat een onregelmatigheid meldt, in die zin dat dit personeelslid op zijn verzoek onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman wordt geplaatst. Hiertoe werkt de Regering een protocol uit met de Vlaamse Ombudsdienst.

De Vlaamse Regering neemt in haar regelingen betreffende de rechtspositie van het personeel bepalingen op ter implementatie van het protocol. Het desbetreffend protocol werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 28 januari 2005 en ondertekend door de betrokken partijen op 4 juli 2005.

* * *

In § 1 wordt de procedure voor de inwerkingtreding van de bescherming door de Vlaamse Ombudsman bepaald.

Het personeelslid dat een onregelmatigheid meldt bij de Vlaamse Ombudsman moet expliciet aan de Vlaamse Ombudsman vragen om onder zijn bescherming te worden geplaatst, ofwel op het ogenblik van de melding ofwel in de loop van het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman.

Volgens art. 12bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004, kan elk personeelslid schriftelijk of mondeling bij de Vlaamse Ombudsman melding doen van een onregelmatigheid die hij in de uitoefening van zijn functie heeft vastgesteld, indien hij meent dat na kennisgeving aan zijn lijnmanager en daarna aan de IVA Interne Audit van de Vlaamse administratie, geen of onvoldoende gevolg werd gegeven aan zijn mededeling binnen een termijn van dertig dagen ofwel indien hij meent dat hij onderworpen is of zal worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie om de enkele reden van de bekendmaking of aangifte van deze onregelmatigheden.

Eenmaal de Vlaamse Ombudsman een melding heeft ontvangen, gaat hij in een preliminair onderzoek na of de melding ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is. Dit houdt in dat hij zich zal vergewissen van de ernst van de klacht voor hij het onderzoek start. Het is de bedoeling om na te gaan of het personeelslid de melding te goeder trouw heeft gedaan. Het mag bijgevolg niet gaan om één van de volgende gevallen : kwade trouw, persoonlijk voordeel of valse aangifte, die een dienst of een persoon schade toebrengt.

Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat de melding van de onregelmatigheid ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is, laat hij aan het personeelslid weten dat hij de zaak opneemt en het onderzoek naar de gemelde onregelmatigheid start.

Voor zover het personeelslid de bescherming heeft gevraagd en uit het preliminair onderzoek is gebleken dat de melding ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is of m.a.w. dat het personeelslid de melding te goeder trouw heeft gedaan, deelt de Vlaamse Ombudsman aan het personeelslid mee dat hij hem onder zijn bescherming plaatst.

Tevens stelt de Vlaamse Ombudsman de lijnmanager van het personeelslid onmiddellijk in kennis van deze bescherming en bezorgt hij een kopie van deze mededeling aan de functioneel bevoegde minister. Het op de hoogte brengen van de functioneel bevoegde minister is vooral van belang in het geval de lijnmanager betrokken is bij de gemelde onregelmatigheid.

In § 2 wordt de duur van de bescherming door de Vlaamse Ombudsman geregeld. De bescherming van het personeelslid door de Vlaamse Ombudsman heeft uitwerking vanaf de eerste vastgestelde melding van de onregelmatigheid door het personeelslid overeenkomstig de voorwaarden van het Ombudsdecreet, ongeacht bij welke instantie die eerste melding is gebeurd (lijnmanager, Interne Audit van de Vlaamse Administratie of Vlaams Ombudsman). Het komt aan de Vlaamse Ombudsman toe de datum van de eerste vastgestelde melding te bepalen, onder meer op basis van stukken bezorgd door het personeelslid.

De beschermingsperiode neemt een einde twee jaar na het afsluiten van het onderzoek naar de gemelde onregelmatigheid door de Vlaamse Ombudsman. Na het afsluiten van dit onderzoek deelt de Vlaamse Ombudsman het resultaat van het onderzoek schriftelijk mee aan het personeelslid. Het is de datum van deze brief, die geldt als datum van afsluiting van het onderzoek, die ook bepalend is voor de einddatum van de beschermingsperiode, twee jaar later.

In de overige gevallen kiest de Vlaamse Ombudsman de wijze waarop hij het personeelslid en de lijnmanager informeert : per brief, e-mail, telefonisch, per fax. De Vlaamse Ombudsman deelt de begindatum en de einddatum van de beschermingsperiode mee aan het personeelslid en de lijnmanager van de entiteit (raad of instelling) waartoe het personeelslid behoort.

In afwijking van de hierboven beschreven regeling aangaande de einddatum van de beschermingsperiode, zal de Vlaamse Ombudsman de bescherming onmiddellijk opheffen als tijdens en na het onderzoek blijkt dat de melding van de onregelmatigheid is gebeurd op basis van een valse aangifte, die schade toebrengt aan een persoon of een dienst. In dit geval brengt hij het personeelslid en de lijnmanager van de entiteit, waartoe het personeelslid behoort, hiervan onmiddellijk op de hoogte.

Art. II 4. In dit artikel wordt de concrete inhoud van de rechtsbescherming door de Vlaamse Ombudsman geregeld.

De algemene regel (§ 1) houdt in dat tijdens de periode dat het personeelslid onder de bescherming staat van de Vlaamse Ombudsman de bevoegde overheid tegenover dat personeelslid geen tuchtstraffen of andere openlijke en verdoken maatregelen kan nemen (zoals ontslag, schorsing in het belang van de dienst, ontneming van bevoegdheden, overplaatsing naar een andere dienst, weigering van verlof, minder dan voldoende bij de functioneringsevaluatie) omwille van redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid. Dit geldt uiteraard niet voor maatregelen die de bevoegde overheid neemt op verzoek van het personeelslid.

Als de bevoegde overheid tijdens de beschermingsperiode een tuchtstraf oplegt of andere maatregelen neemt t.a.v. het personeelslid, moet de overheid het bewijs leveren dat de tuchtstraf of maatregel geen verband houdt met de melding van de onregelmatigheid, meer bepaald verbindt de bevoegde overheid er zich toe in de motivering duidelijk aan te geven dat er geen verband is tussen de tuchtstraf of de maatregel en de melding van de onregelmatigheid.

Onverminderd de voormelde algemene regel wordt er een verschillende werkwijze voorzien naar gelang het gaat om maatregelen (§ 2) of tuchtprocedures.

Als het personeelslid het vermoeden heeft dat de overheid t.a.v. hem een maatregel heeft genomen om redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid, kan hij aan de Vlaamse Ombudsman vragen om dit mogelijke verband te onderzoeken.

Vooraleer dit onderzoek aan te vatten, zal de Vlaamse Ombudsman aan in casu de ambtenaar vragen of hij tegen de maatregel een intern administratief beroep heeft ingesteld, (zoals beroep tegen de functioneringsevaluatie, tegen de weigering van een verlof, tegen een schorsing in het belang van de dienst). Indien dit het geval is, zal de Vlaamse Ombudsman zijn onderzoek opschorten totdat de interne beroepsprocedure is beëindigd en hij van de ambtenaar de definitieve beslissing na beroep heeft ontvangen. Nadien zal hij zijn onderzoek verder zetten tenzij het personeelslid een gerechtelijke procedure tegen de maatregel heeft ingesteld. De Vlaamse Ombudsman zal aan het personeelslid vragen of hij tegen de maatregel een gerechtelijke procedure heeft ingesteld. Indien dit het geval is, blijft het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman opgeschort totdat de gerechtelijke procedure is beëindigd en de Vlaamse Ombudsman van de ambtenaar de uitspraak van de gerechtelijke procedure heeft ontvangen. Nadien zal hij zijn onderzoek verder zetten.

Ook in het raam van dit onderzoek door de Vlaamse Ombudsman komt het aan de bevoegde overheid toe het bewijs te leveren dat er geen verband is tussen de maatregel en de melding van de onregelmatigheid.

Als de Vlaamse Ombudsman na zijn onderzoek tot het besluit komt dat er een mogelijk verband is tussen de maatregel en de melding van de onregelmatigheid, verzoekt hij de bevoegde overheid om de bedoelde maatregel te herzien (bijvoorbeeld intrekking van ontslag, alsnog toekennen van verlof, aanpassing van de functiebeschrijving, heroverweging van de functioneringsevaluatie, ongedaan maken van de schorsing in het belang van de dienst).

De bevoegde overheid moet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman laten weten of zij al dan niet akkoord gaat met het verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat of niet antwoordt binnen de gestelde termijn of geen uitvoering geeft aan het verzoek, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken. Deze minister zal dan in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister zo snel mogelijk een standpunt bepalen t.a.v. de door de Vlaamse Ombudsman voorgelegde problematiek en de Vlaamse Ombudsman en de lijnmanager van de entiteit, waartoe het personeelslid behoort, hiervan in kennis stellen.

In het geval de bevoegde overheid geen uitvoering geeft aan het verzoek van de Vlaamse Ombudsman, zal deze maar kunnen reageren als het personeelslid de Vlaamse Ombudsman hiervan op de hoogte brengt.

Art. II 5. Het tweede lid bevestigt het principe dat het personeelslid in zijn functie, en ook buiten zijn functie 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 deontologische "code").

Art. II 6. In het raam van permanent leren en een loopbaanbeleid gebaseerd op competentieontwikkeling is vorming cruciaal.

De lijnmanager heeft de verantwoordelijkheid en het recht om te peilen naar de loopbaanintenties en in functie daarvan gerichte vorming toe te staan.

Vorming moet ook onderscheiden worden van onderwijs of diploma. Het recht op 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 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.

§ 2 - § 3. houden een verplichting tot bijscholing in, wat o.a. betekent dat een personeelslid 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 voor bepaalde hogere functies (bv. ingedeeld in niveau A) de vervulling van deze plicht ook buiten de diensturen gevraagd worden zoals voorheen, waarbij vanwege de overheid die deze plicht oplegt, bij de concrete uitwerking ervan, de redelijkheid wordt verondersteld. Dit wordt evenwel niet meer statutair verankerd, maar hoort thuis in de managementcontext.

De plicht tot vorming houdt een actieve rol in van zowel overheid als personeelslid. De overheid verstrekt de vereiste middelen. Indien de vorming bijkomende kosten met zich meebrengt worden deze terugbetaald aan het personeelslid.

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 de lijnmanager.

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

De inbreuken op de plichten vermeld in de artikelen II 1, II 2, II 5, II 6 en II 10 kunnen worden bestraft in verhouding tot de feiten met één van de tuchtstraffen bepaald in deel VIII.

Art. II 7.

- zie inleiding bij dit deel
- Zonder afbreuk te doen aan de globale deontologische code kunnen de hoofden van de departementen, IVA of EVA, hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad of het hoofd van het Gemeenschapsonderwijs een aanvullende code opstellen. Een samenwerkingsverband op hoger niveau (ministerie) wordt uiteraard niet uitgesloten.

Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten

- Ook de materie van de **intellectuele eigendomsrechten** behoort tot het rechten - plichten (waarden) kader. Onder werkgever wordt hierna verstaan de organismen met rechtspersoonlijkheid (die rechten en plichten hebben).

De volgende principes blijven gehandhaafd :

1° auteursrechten op computerprogramma's en alle andere werken van verscheidene aard ter uitvoering van de functie tot stand gebracht

- de overdracht aan de werkgever van het geheel van de vermogensrechten op de werken waarvan hij de (mede)auteur is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt
- het verlenen van de toelating door het personeelslid om deze werken onder de naam van de werkgever aan het publiek mee te delen en onder die naam te exploiteren, gedurende 20 jaar
- het feit dat de vergoeding voor de overdracht van deze rechten in het salaris is inbegrepen ⁽¹⁰⁾

2° uitvindingen ter uitvoering van de functie, zijn exclusieve eigendom van de werkgever zonder recht op financiële tegemoetkoming

3° vermogensrechten op uitvindingen die verkregen werden door middelen die door de werkgever ter beschikking van het personeelslid werden gesteld

- voor deze overdracht wordt een financiële tegemoetkoming toegekend door de functionele minister binnen de volgende criteria :
 - . de industriële of commerciële waarde van de uitvinding
 - . het belang van de bijdrage van de partijen bij de uitvinding

Art. II 8. Dit artikel bepaalt dat het personeelslid het geheel van de vermogensrechten op computerprogramma's en op alle andere werken van verscheidene aard (o.a. teksten, beelden, logo's slogans, verzameling van informatie, vertalingen e.d.m.) waarvan hij de (mede)auteur is en die ter uitvoering van zijn functie werden tot stand gebracht, aan de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs overdraagt. Deze overdracht gebeurt automatisch. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is inbegrepen in het salaris van het personeelslid (§ 2).

De aan de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs overgedragen rechten omvatten onder meer :

- het recht het werk vast te leggen, door alle bekende of nog onbekende middelen,

¹⁰ Dit belet niet dat een financiële waardering of innovatiepremie mogelijk is voor innovatieve en nuttige creaties van het personeelslid.

- op elk type van drager, zoals bi- en tridimensionale voorwerpen, folders, boeken, communicaties in de pers en in de audiovisuele media, en met inbegrip van alle digitale dragers, off-line en on-line;
- het recht het werk te reproduceren in een onbeperkt aantal exemplaren;
 - het recht het werk te verspreiden, openbaar te maken en aan het publiek mee te delen, wereldwijd en door eender welke middelen, met inbegrip van alle media;
 - het recht het werk te gebruiken of te laten gebruiken in welke vorm ook, uit te lenen of te verhuren;
 - het recht het werk te vertalen, te bewerken en te wijzigen voor zover de wijzigingen de eer of de reputatie van de ambtenaar niet kunnen schaden;
 - het recht het werk als merk, tekening en/of model te deponeren.

De Vlaamse Gemeenschap en organismen met rechtspersoonlijkheid hebben het recht om de werken van het personeelslid gedurende een periode van 20 jaar vanaf de creatie van het werk, onder de naam van het Vlaamse ministerie (= 1 per beleidsdomein) of van de IVA met rechtspersoonlijkheid of de (publiekrechtelijke) EVA bekend te maken en te exploiteren.

De werkgever kan echter ook beslissen om deze werken niet te exploiteren.

Het personeelslid mag deze werken echter zelf niet aan derden meedelen of bekend maken zonder voorafgaandelijke toestemming.

Art. II 9. Dit artikel regelt de overdracht van de octrooirechten op alle uitvindingen (producten, werkwijzen, verbeteringen, enz.) die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan of die verkregen worden door middelen (materiaal, personeel, informatie ...) die door de werkgever ter beschikking van het personeelslid worden gesteld : al deze uitvindingen zijn de exclusieve eigendom van de Vlaamse Gemeenschap of van de entiteiten met rechtspersoonlijkheid.

Op vraag van de Raad van State werd een financiële tegemoetkoming voorzien aan het personeelslid voor de overdracht van vermogensrechten op de afhankelijke uitvindingen. Het bedrag van deze tegemoetkoming wordt bepaald door de functionele minister. Eventueel kan hierover een rapportering voorzien worden aan de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.

Hoofdstuk 3. Onverenigbaarheden

Personeelslid zijn is in het algemeen onverenigbaar met activiteiten (die men zelf of via tussenpersoon verricht en) die de functieplichten of waardigheid in de weg staan, de onafhankelijkheid aantast of een conflict tussen tegenstrijdige belangen veroorzaakt.

Dat deze deontologische onverenigbaarheden in de regelgeving vrij ruim geformuleerd zijn belet niet dat sommige toepassingsproblemen kunnen opgelost worden via een omschrijving in de deontologische code en gesanctioneerd via een overtreding van rechten en plichten in de tuchtregeling (statuut of arbeidsrecht).

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 het parlement toe, behoudens wat tevens in de grondwet bepaald is.

- Krachtens **art. 51 GW** houdt een volksvertegenwoordiger of senator, die tot een door de

- staat bezoldigd ambt wordt benoemd, onmiddellijk op zitting te hebben.
- **Wet van 6 augustus 1931** "houdende vaststelling van de onverenigbaarheden en ontzeggingen betreffende ministers, gewezen ministers en ministers van staat, alsmede de leden en gewezen leden van de wetgevende kamers" is overeenkomstig art. 23 BWHI van 8 augustus 1980 van overeenkomstige toepassing op de gemeenschaps- en gewestministers alsook op de leden en gewezen leden van de Raden, wat betreft de ambten die van de Gemeenschap of het Gewest afhangen.
Er is een wettelijke onverenigbaarheid tussen lid van een wetgevende kamer en ambtenaar. De ambtenaar heeft recht op politiek verlof voor het uitoefenen van zijn mandaat.
 - Het **Bijzonder decreet van 7 juli 2006** over de Vlaamse instellingen bepaalt dat de ambtenaren, stagiairs en contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse Regering en van de Vlaamse openbare instellingen die de eed afleggen als lid van het Vlaams Parlement of lid van de Vlaamse Regering van rechtswege een regime van voltijds politiek verlof genieten voor de uitoefening van hun mandaat. Voor de regeling inzake politiek verlof: zie ook deel X van dit besluit.
 - Krachtens hetzelfde decreet is de uitoefening van het mandaat van lid van het Vlaams Parlement onverenigbaar met het lidmaatschap van een gemeenschaps- of gewestregering of het ambt van gewestelijk staatssecretaris (art. 5 decreet 7 juli 2006).[9]

Andere decretale onverenigbaarheden : art. 7 van het decreet op de adviesraden.[9]

Art. II 10. Dit artikel regelt de **deontologische onverenigbaarheden**, waarmee de deontologische bezwaren worden bedoeld om het personeelslid-zijn te combineren met andere bezigheden. Hier wordt het verband gelegd met de functieplichten, waarvan de niet-naleving gesanctioneerd wordt met tuchtmaatregelen hetzij volgens dit statuut, hetzij krachtens het arbeidsrecht. Het personeelslid 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.

De toevoeging in sub 2° om elke handelswijze te vermijden die het vertrouwen van het publiek in de dienst kan aantasten, vindt zijn oorsprong in art. 5 § 2 - 1^{ste} lid APKB. De toetsing van de deontologische onverenigbaarheden kan gebeuren aan de hand van de uitleg in het deontologische code.

Art. II 11 - opgeheven[9]

Aangezien enkel de decreetgever bevoegd is voor het instellen van politieke onverenigbaarheden werd de bepaling geschrapt dat de onverenigbaarheden met een politiek mandaat door de Vlaamse Regering worden vastgesteld.[9]

Hoofdstuk 4. 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.

Nog steeds 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.

Onder beroepsactiviteit dient te worden verstaan :

- a) elke bezigheid waarvan de opbrengst als een bedrijfsinkomen belastbaar is overeenkomstig het Wetboek van de Inkomstenbelasting;
- b) elke, zelfs onbezoldigde, opdracht of dienst in particuliere zaken met winstoogmerk.

Binnen de diensturen zijn ook onbezoldigde activiteiten (bv. bij vzw) onderhevig aan toestemming.

In afwijking van sub littera a) wordt een openbaar mandaat van politieke aard niet beschouwd als een beroepsactiviteit.

De "openbare mandaten van politieke aard" zijn degene, welke bij verkiezingen worden verleend, zoals bijvoorbeeld het mandaat van gemeenteraadslid en het schepenenambt of het mandaat van lid van het OCMW. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen rechtstreekse (bvb. gemeenteraadslid) of onrechtstreekse verkiezing (bvb. OCMW-raadslid, schepen).

Voor de toepassing van dit besluit worden als politieke mandaten beschouwd die mandaten waarvoor het Vlaamse personeelslid een recht op politiek verlof kan doen gelden.

- *Het statuut regelt de voorwaarden inzake cumulatie van activiteiten.*
De overheid die de toestemming geeft tot cumulatie van activiteiten binnen de diensturen, toetst de aard van deze cumulatie en desgevallend (d.w.z. voor zover zij er kennis van heeft) van de cumulatie buiten de diensturen aan de deontologische regels.

Art. II 12 - eerste lid. Binnen de diensturen mag het personeelslid in principe geen bezoldigde of onbezoldigde activiteiten cumuleren.

De lijnmanager bepaalt in continudiensten of diensten waar weekend en nachtwerk gepresteerd wordt, wat diensturen zijn.

Het personeelslid dat cumuleert ingevolge een wettelijke of reglementaire bepaling of ingevolge een aanwijzing die ambtshalve - d.w.z. zonder kandidaatstelling - gebeurde door de overheid waaronder hij ressorteert, oefent een activiteit uit die **inherent is aan de functie**.

De aan de functie inherente activiteiten vallen evenwel buiten het cumulatieverbod. Deze inherente activiteiten kunnen zowel buiten als binnen de diensturen uitgeoefend worden en zijn uit hun aard niet afhankelijk van een toelating.

De toestemming binnen de diensturen zal vanzelfsprekend een voorafgaandelijke deontologische toetsing kennen (art. II 5).

De cumulatie binnen de diensturen van niet aan de functie 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 (= toestemming) toetst.

Er wordt qua **tijdsbesteding** geen rem gezet op de cumulatie **binnen de diensturen**. De lijnmanager (§ 2) 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 het personeelslid in het gedrang brengt. Deze lijnmanager zal zijn toestemming weigeren wanneer de cumulactiviteit niet

dienstig is voor de administratie. Hoe dan ook mag de cumulatie geen reden zijn voor het niet bereiken van de doelstellingen van de organisatorische eenheid of van het personeelslid zelf. Het is evident dat bij de evaluatie de globale prestaties zullen in aanmerking genomen worden.

De voorwaarde van voorafgaandelijke toestemming en de (wettelijke en) 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. Het geven van een toestemming impliceert tevens dat deze toestemming ook kan herroepen worden.

De managementondersteunende diensten (MOD) van de beleidsdomeinen bepalen eventueel via een model-aangifteformulier de wijze waarop een cumulatietoestemming wordt gevraagd.

2^{de} lid. Tijdens een verlof dient het personeelslid steeds de toestemming te vragen om te mogen cumuleren, ongeacht of het personeelslid geldelijke- of loopbaanaanspraken behoudt of zich bevindt in de toestand van volledige non-activiteit. Ook een personeelslid dat zijn onbetaald verlof wenst te gebruiken om te werken voor een andere werkgever (bv. leverancier van de DVO) moet de toestemming vragen voor cumulatie van beroepsactiviteiten.[9]

De regeling (toestemming) inzake cumulatie binnen de diensturen (art. II 12) is ook van toepassing indien het personeelslid met verlof is (non-activiteit of dienstactiviteit). Bij cumulatie buiten de diensturen (art. II 13) (dus niet tijdens een verlof) is geen toestemming nodig, maar kan er wel getoetst worden aan de deontologische code.[9]

Specifiek is de reglementering inzake loopbaanonderbreking waar men geen salaris van de overheid ontvangt en zich toch in dienstactiviteit bevindt.

Tijdens de loopbaanonderbreking mogen in principe beroepsactiviteiten gecumuleerd worden onder bepaalde federale voorwaarden en mits respectering van de deontologische regels, bv. cumul met zelfstandige activiteit gedurende 12 maanden mogelijk bij volledige loopbaanonderbreking, cumul met loontrekkende activiteit mogelijk indien de activiteit tenminste 3 maanden voor de loopbaanonderbreking werd uitgeoefend.

Art. II 13. Voor de uitoefening van gewone en beroepsactiviteiten **buiten de diensturen** is geen beperking, rem of aanvraag voorzien.

Niettemin blijft de toetsing aan de deontologische regels (inzonderheid de onverenigbaarheden) mogelijk indien de overheid kennis heeft van de activiteiten (art. II 5).

Artikel 173 van de **herstelwet** van 22 januari 1985 (BS van 24 januari 1985) houdende **sociale bepalingen** schrijft voor 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.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

Art. II 14. Aangezien inzake de inhoud van dit deel de bestaande basisprincipes behouden blijven, heeft het weinig zin om bv. iedereen die toestemming tot cumulatie kreeg, te verplichten een nieuwe aanvraag in te dienen.

Dit belet niet dat de lijnmanager (als "rechtsoptvolger" van degene die de toestemming gaf en als verantwoordelijke voor de goede werking) gerechtigd is deze toestemming te herroepen.

DEEL III. REKRUTERING EN SELECTIE VAN HET PERSONEEL

Relevante APKB-bepalingen

Artikel 1

"...

§ 3. Tot ambtenaar kan enkel worden benoemd diegene die aan de volgende algemene toelaatbaarheidsvereisten voldoet:

1. van een gedrag zijn dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;
2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. aan de dienstplichtwetten voldoen;
4. de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor het uit te oefenen ambt.

§ 4. De hoedanigheid van ambtenaar wordt bekrachtigd door de eed die wordt afgelegd in de termen bepaald bij artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831."

Artikel 9

"§ 1. Het statuut bepaalt, onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 1, §3, de algemene voorwaarden waaraan moet worden voldaan om als ambtenaar te worden aangeworven. Bijzondere wervingsvoorwaarden kunnen worden opgelegd wanneer de aard van het ambt het vereist.

Als ambtenaar kan enkel worden aangeworven diegene die houder is van het diploma of studiegetuigschrift dat, ingevolge het betrokken statuut, overeenstemt met het niveau van de betrekking waarin wordt aangeworven.

Voorafgaand aan de vergelijkende selectie kan een afwijking van de in het tweede lid bedoelde diplomaverreichte worden toegestaan, bij een met redenen omklede beslissing van de in het statuut aangevoerde overheid,

1° hetzij voor de kandidaten die houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift van een lager niveau, in geval van schaarste op de arbeidsmarkt, na advies van de instantie die instaat voor de selectie;

2° hetzij voor de kandidaten die houder zijn van een getuigschrift van competenties verworven buiten diploma dat toegang geeft tot het niveau waarin zich de betrekking bevindt waartoe de functie waarvoor de selectie wordt georganiseerd, behoort. Dit getuigschrift wordt uitgereikt of erkend door het orgaan dat het statuut aanduidt en voor de geldigheidsduur dat het statuut bepaalt.

In de oproep tot kandidaten wordt elke afwijking vermeld.

§ 2. De selectieprocedures voor vacante betrekkingen worden ten minste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie van de vacature en de uiterste datum van kandidaatstelling.

§ 3. Het statuut regelt de procedure, de wijze van vaststelling van de wervings- en selectieproeven en -criteria, evenals de bekendmaking ervan. De werving en selectie geschiedt in ieder geval op grond van een objectief wervingssysteem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.

§ 4. Wanneer in een stage wordt voorzien, bepaalt het statuut de nadere regels, de duur, het te volgen programma evenals de evaluatiecriteria.

Wanneer de overheid gedurende of op het einde van de stage tot afdanking beslist, krijgt de betrokkene, behalve in het geval van een zware fout, een opzeggingstermijn van drie maanden.

De stagiairs zijn geen ambtenaren in de zin van dit besluit. Indien het statuut in een stage voorziet, zijn de stagiairs onderworpen aan de bepalingen van dit besluit vermeld in de hoofdstukken II, V, VII en IX, afdeling I en in de artikelen 23 en 25."

D.w.z. de bepalingen van het APKB vermeld in de hoofdstukken :

- rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten

- tuchtregeling
- administratieve standen
- geldelijk statuut van de ambtenaren

en in de artikelen betreffende het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging (vrijwillig ontslag en inruststelling).

Artikel 13

"Er kan een beroep worden gedaan op een ambtenaar van een andere overheid onder de voorwaarden vastgesteld door het statuut dat het personeel beheerst dat onder de benoemende overheid ressorteert.

Onverminderd een eventueel samenwerkingsakkoord dat in andere modaliteiten voorziet, kan de andere overheid aan de betrokken ambtenaar een opzegperiode van ten hoogste drie maanden opleggen."

Basisuitgangspunten

De lijn bepaalt haar kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften nodig om haar doelstellingen te bereiken. Onverminderd de voorrang voor herplaatsing kiest de lijnmanager vrij de wijze waarop de vacature ingevuld wordt, hetzij via de intern arbeidsmarkt, hetzij via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt (mensen buiten de organisatie) met terzelfdertijd procedures van de interne arbeidsmarkt (zie art. I 5, § 1).

Uiteraard kunnen bij een procedure externe aanwerving ook steeds internen deelnemen aan de selectieprocedure (eventueel mits afwijkende diplomavooraarde).

Dit deel behandelt wat voormelde aspecten betreft enkel de toegang tot de organisatie via de **externe arbeidsmarkt** (aanwerving van mensen buiten de organisatie) tot en met het ter beschikking stellen aan de lijn van het gevraagde personeel. Rekrutering is het 'wervend aspect" via arbeidsmarktcommunicatie, imagovorming, ...; selectie slaat zowel op de eerste generieke als op de uiteindelijke selectie door de lijn. Voor samenloop van procedures zie artikel I 5.

Als sluitstuk van de aanwerving volgt de proeftijd en in principe de benoeming tot (vast) ambtenaar.

Het is principieel de bedoeling in het statuut de bepalingen organisatieneutraal te regelen (zodat ze langere tijd standhouden). Selector betekent voor de ambtenaren van de ministeries (in de huidige stand van de BWHI) dus juridisch nog steeds Selor. Krachtens art. 87 § 2 BWHI "stelt iedere regering de personeelsformatie vast van haar administratie en doet benoemingen. Dit personeel wordt aangeworven door de bemiddeling van het Vast Secretariaat voor Werving van het Rijkspersoneel (lees : Selor). Dit betekent dat in de huidige stand van de organisatie de diensten van de Vlaamse Regering (departementen en WI) beroep dienen te doen op Selor voor aanwerving van hun ambtenaren; vertaald naar de nieuwe structuur betekent dit de departementen en IVA zonder rechtspersoonlijkheid (= de ministeries). De IVA met rechtspersoonlijkheid en de publiekrechtelijke EVA zijn niet gebonden door de juridische Selor-verplichting (cf. nu de VOI).

Selor of een andere selector en de eindverantwoordelijkheid van de lijn voor de eindselectie zijn specifieke gegevens in de procedure waarmee in de teksten hoe dan ook dient rekening gehouden.

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

De algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden (geconditioneerd door het APKB voor de ambtenaar) voor een functie bij de Vlaamse overheid lopen gelijk voor toegang tot een vaste of contractuele betrekking (personeelslid).

Belangrijk is tevens dat niet alleen de toegangsvoorwaarden gelijk lopen, maar ook de manier van rekruteren / selecteren op basis van dezelfde competentiegestuurde procedures,

wat de facilitering van de vaste benoeming voor contractuelen mogelijk maakt in eenzelfde functie (zie art. III 2, § 1).

Hoofdstuk 1. Toegangsvoorwaarden via externe aanwerving

Art. III 1. § 1 - eerste lid.

1° een gedrag in overeenstemming met de eisen van de betrekking

Indien een blanco attest van goed gedrag en zeden kan voorgelegd worden (voor zover dit nog bestaat), 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 op basis van officiële documenten.

Een kandidaat kan weigeren om het uittreksel uit het strafregister te geven. Maar dan kan die kandidaat uitgesloten worden wegens het niet aantonen dat hij voldoet aan deze toelatingsvoorwaarde.[9]

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten

Indien het gaat om een niet-Belg die in België geen stemrecht heeft, wordt nagegaan of hij de burgerlijke en politieke rechten in zijn land van herkomst geniet.

3° aan de dienstplichtwetten voldoen

Ondanks de afschaffing van de dienstplicht in België, blijft de vereiste om voldaan te hebben aan de dienstplichtwetten bij de aanwerving van personeelsleden gehandhaafd om 2 redenen :

- de vereiste geldt nog voor alle Belgische mannelijke kandidaten, geboren voor 1 januari 1976. Zij moeten nog steeds voldoen aan de dienstplichtwetten en dienen hiervan het bewijs te leveren d.m.v. een militiegetuigschrift. Een getuigschrift blijft vereist indien betrokkene destijds zijn burgerdienst heeft vervuld of gewetensbezwaren heeft aangetekend.

- de dienstplicht bestaat nog in sommige andere lidstaten van de EER. Een kandidaat uit een EER-lidstaat waar de dienstplicht nog geldt, dient eveneens te voldoen aan de dienstplichtwetten van zijn land.

4° de medische geschiktheid bezitten vereist voor de functie conform artikel 1, § 3, 4° van het APKB.

Wie de toelatingsvoorwaarden controleert is een organisatorische kwestie (taakzetting van de entiteiten).

* * *

Sommige buitenlandse werknemers moeten aan een aantal bijkomende criteria voldoen, zoals het beschikken over een geldig paspoort, een verblijfsvergunning, een arbeidskaart, erkenning diploma, ... (voor meer informatie kan u terecht op de website http://www.belgium.be/nl/werk/loopbaanbeheer/komen_werken_in_belgie/)[12]

* * *

Zowel voor statutaire als contractuele functies moet een kandidaat bewijzen dat hij Nederlands kent. Dit bewijs wordt geleverd door een Nederlandstalig diploma op minstens het niveau van de functie, of door een taalexamen "artikel 7" van Selor voorafgaand aan de deelname aan de selectieprocedure.[12]

* * *

Naar aanleiding van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd en het advies van de Raad van State nr. 35.334/3 d.d. 17/4/2003 over het ontwerp tot wijzi-

ging van het KB van 13/5/1999 tot regeling van het medisch onderzoek op het personeel van sommige overheidsdiensten, worden de vroegere algemene aannemingsonderzoeken die door de AGD werden uitgevoerd afgeschaft.

Voortaan mogen ingevolge de wet van 28/1/2003 aanwervingsonderzoeken enkel worden uitgevoerd door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Bovendien stelt de Raad van State in zijn bovenvermeld advies het volgende:

*"Artikel 1, § 3, 4° van het APKB van 22/12/2000 bepaalt dat tot ambtenaar van de federale overheid, de diensten van de gemeenschaps- en gewestregeringen en de instellingen die van de gemeenschappen of de gewesten afhangen, enkel kan worden benoemd de personen die "de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor het uitoefenen ambt". Die bepaling lijkt **niet** zo gelezen te moeten worden dat in **alle** gevallen een medisch onderzoek vereist is. Zelf al mocht dit wel het geval zijn, dan nog zou dit niet betekenen dat de gemeenschappen en gewesten voor de ambtenaren van de diensten van hun regeringen of van de instellingen die van hen afhangen, ook effectief verplicht zouden zijn om te voorzien in een aannemingsonderzoek. In de bedoelde hypothese zou immers vastgesteld moeten worden dat het APKB op dit punt afwijkt van het statuut van het rijkspersoneel. Het gevolg zou zijn dat de betrokken regel van het APKB, precies wegens het ontbreken van een daarmee overeenstemmende regel in het statuut van het rijkspersoneel, geen toepassing meer vindt op het personeel van de gemeenschappen en de gewesten, daar het niet kan worden beschouwd als een algemeen principe van het administratief en geldelijk statuut van het rijkspersoneel."*

Aangezien ingevolge de bovenvermelde wet van 28/1/2003 voortaan de medische onderzoeken in het kader van de arbeidsverhoudingen dienen te gebeuren door een preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde, rijst de vraag of er mede in het licht van wat de Raad van State stelde in het bovenvermelde advies over het KB van 13/5/1999 er überhaupt nog een algemeen aannemingsonderzoek nodig is of dat er alleen nog verplichte aanwervingsonderzoeken nodig zijn voor welbepaalde functies.

In het kader van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk worden nu reeds verplichte aanwervingsonderzoeken verricht door de arbeidsartsen van de Externe Diensten voor de Preventie en Bescherming op het Werk voor welbepaalde categorieën van personeelsleden.

Meer bepaald worden, krachtens artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, de volgende werknemers aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling onderworpen: de werknemers die in dienst worden genomen om te worden tewerkgesteld in een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico of een activiteit verbonden aan voedingswaren. Daarnaast zijn er nog bepaalde categorieën werknemers met bijzonder risico wegens hun grotere kwetsbaarheid of gevoeligheid, gebrek aan ervaring, verschillende ontwikkeling en voor wie bijzondere maatregelen inzake bescherming en toezicht op de gezondheid moeten worden getroffen m.n. mindervalide werknemers, de jongeren...

Indien de bovenvermelde redenering van de Raad van State wordt gevolgd in de zin dat **niet** in **alle** gevallen een medisch onderzoek vereist is, zou men enkel die aanwervingsonderzoeken (= voorafgaande gezondheidsbeoordelingen) organiseren die verplicht zijn ingevolge het bovenvermeld koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Deze aanwervingsonderzoeken gebeuren, nu reeds, door arbeidsartsen van de be-

trokken Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk in het kader van de bestaande overeenkomsten met deze externe diensten. Bovendien beantwoorden deze aanwervingsonderzoeken aan de voorwaarden van de bovenvermelde wet van 28/1/2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

* * *

De onderzoeken worden aangevraagd door elk beleidsdomein (entiteit), strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs apart, i.p.v. door de Vlaamse gemeenschappelijke selector.

Ook het contractuele personeelslid dient een voorafgaande gezondheidsbeoordeling te ondergaan in de door artikel 26, 1° van het KB van 28/05/2003 betreffende het gezondheidstoezicht opgelegde gevallen. Dit KB heeft de bepalingen van het ARAB m.b.t. gezondheidsonderzoeken opgeheven en vervangen door nieuwe bepalingen.

§ 2. In het APKB werd de bepaling geschrapt dat de federale medische dienst (Sociaal-medische rijksdienst) de vereiste medische geschiktheid controleert.

Derhalve zijn krachtens art. 1, § 3, 4° APKB de Gemeenschappen en Gewesten bevoegd om zelf de aannemingsonderzoeken uit te voeren doch zie voormelde wet sub § 1 waardoor deze bevoegdheid momenteel zonder voorwerp is (enkel voor specifieke risicofuncties door arbeidsartsen).

§ 3. De bepalingen van het ARAB m.b.t. de gezondheidsonderzoeken werden opgeheven door het KB van 28/05/2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Als gevolg van artikel 26, 1° van het KB van 28/05/2003 dienen de personeelsleden die in dienst genomen worden om te worden tewerkgesteld in een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico of een activiteit verbonden aan voedingswaren, een voorafgaande gezondheidsbeoordeling te ondergaan. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dient zijn beslissing betreffende de geschiktheid van het personeelslid te nemen en mee te delen aan het personeelslid en de lijnmanager vooraleer het personeelslid effectief tewerkgesteld wordt in de betrokken functie (uitz. binnen 1 maand na de indiensttreding).

Als gevolg van artikel 71 § 1 van het KB van 28/05/2003 is het verboden een personeelslid te werk te stellen of te blijven tewerkstellen in een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of activiteiten waaraan een risico voor blootstelling aan ioniserende stralingen is verbonden, wanneer hij door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer hiervoor ongeschikt werd verklaard (desgevallend ander werk geven of niet in dienst nemen of ontslaan).

* * *

§ 4. Nationaliteitsvoorwaarde

Het vast openbaar ambt is toegankelijk voor onderdanen van

- de 28 lidstaten van de Europese Unie (EU) (maken tevens deel uit van de Europese Economische Ruimte (EER));
- Noorwegen, Liechtenstein en IJsland (maken deel uit van de EER, maar zijn geen EU-lidstaten);
- Zwitserland (maakt geen deel uit van de EER en is geen EU-lidstaat).

De 28 EU-lidstaten zijn: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen,

Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk, Zweden.

Er zijn beperkingen inzake vrij verkeer van werknemers (arbeidskaart, arbeidsvergunning) voor de EER-onderdanen van Roemenië, Bulgarije en Kroatië.

De eigen nationaliteit **kan** - conform de voorrang van het Europees gemeenschapsrecht boven het nationaal recht - enkel als voorwaarde opgelegd wordt voor gezagsfuncties of functies strekkende tot bescherming van de algemene belangen van een openbaar lichaam. Dit is evenwel geen verplichting.

Niettemin wordt in dit besluit toch nog een nationaliteitsvereiste (Belg zijn) opgelegd voor ambten die een (on)rechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Vlaamse Gemeenschap, omdat het steeds de bedoeling is geweest dit te respecteren bij de aanwerving.

De oorspronkelijk voorgenomen werkwijze, om dit over te laten aan de lijnmanager via de functiebeschrijving, wordt verlaten omdat dit geen garantie biedt dat de voorgenomen beleidslijn ook effectief wordt gevolgd (cfr. tevens advies IF dd.

27 juli 2005).

Het op algemene wijze toegankelijk maken tot het vast openbaar ambt voor niet-onderdanen van een EER-lidstaat is evenwel in strijd met de Grondwet, behoudens de uitzonderingen bij decreet bepaald. Het effectief openstellen van statutaire betrekkingen voor niet-EER-onderdanen moet derhalve wachten op de aanpassing van art. 10, tweede lid GW.

In tegenstelling tot de statutaire functies kunnen de contractuele functies worden ingenomen door zowel EER-onderdanen als niet-EER-onderdanen.

Art. III 2. Het stellen van een maximum leeftijdsgrens bij rekrutering 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. Ook al heeft deze Europese richtlijn geen rechtstreekse werking, toch wordt de strekking gevolgd voor de diensten van de Vlaamse overheid.

Volgende algemene aanwervingsvoorwaarden gelden om als personeelslid te kunnen in dienst treden:

1° in het bezit zijn van het vereiste diploma overeenstemmend met het administratief niveau van de functie (zie art. III 4) of een ervaringsbewijs of toegangsbewijs (zie art. III 3, §2) voor dezelfde functie[17];

Net als kandidaten met het geschikte diploma, mogen kandidaten met een geschikt **ervaringsbewijs of toegangsbewijs** sowieso deelnemen aan de selectieprocedure, ook als het geen EVC-procedure betreft (deze kandidaten mogen niet uitgesloten worden). Enkel een **ervaringsbewijs** waarover een protocol wordt gesloten in het Sectorcomité XVIII omdat het relevant is voor de diensten van de Vlaamse overheid (functies binnen de Vlaamse overheid of waarbij de Vlaamse overheid zich aansluit, voorbeeld ICT-ondersteuner, poetshulp, arbeidsconsulent, of industrieel elektrotechnisch installateur), komt in aanmerking. Momenteel betreft het enkel het protocol nr. 269.880 van 9 februari 2009 over functies die in aanmerking komen voor een ervaringsbewijs, maar periodiek zal de lijst van protocol 269.880 via onderhandeling in

het Sectorcomité XVIII aangevuld worden met nieuwe voor de Vlaamse overheid relevante ervaringsbewijzen.[17]
2° slagen voor een objectieve selectieproef.

Objectieve selectieproef : dit geldt ook zowel voor ambtenaren als contractuelen. De gelijke toegang tot het openbaar ambt wordt bij de instroom gelegd voor ambtenaren en contractuelen (d.w.z. via openbare bekendmaking), eventueel met gescheiden circuits, maar met rekrutering en selectie op dezelfde manier (d.w.z. op basis van dezelfde competentietesten via een objectief wervingssysteem dat de nodige garanties biedt inzake gelijkheid). De selectoren zullen via normen en standaarden hiervoor moeten zorgen; zoniet is de facilitering van de vaste benoeming niet van toepassing.

Op voormeld principe wordt een uitzondering geformuleerd voor vervangingscontractuelen en tijdelijke en uitzonderlijke opdrachten met een arbeidsovereenkomst van maximum 1 jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar[12], de startbanen, topsporters en hun omkadering[12] en de doctoraatsbeurzen. In deze gevallen is bij aanwerving ook geen combinatie van invullingswijzen verplicht, en kan de lijnmanager optreden als selector.[2]

Art. III 3. § 1. [17] Het APKB bepaalt dat van de koppeling administratief niveau-diploma voorafgaand aan de vergelijkende selectie, door de bevoegde overheid (lees voor de Vlaamse Gemeenschap: de lijnmanager)[8], na het advies te hebben ingewonnen van de instantie die instaat voor de selectie (lees : selector/Selor), bij gemotiveerde beslissing kan worden afgeweken in geval van schaarste op de arbeidsmarkt. De mogelijkheid om af te wijken van de diplomavooraarde in geval van schaarste op de arbeidsmarkt wordt geregeld in artikel III 3, §1[17] VPS, ook al wordt de term 'schaarste op de arbeidsmarkt' niet meer letterlijk opgenomen.[8]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2009 (punt 3.4.) werd artikel III 3, §1[17] VPS in die zin gewijzigd dat een **lijst van knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid** wordt vastgesteld door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken (na onderhandelingen met het Sectorcomité XVIII), na advies van de voornaamste selectoren (Selor, Jobpunt Vlaanderen, MOD's) over alle functies op de voorgestelde lijst[9]. De lijst kan[17], na onderhandeling in het Sectorcomité XVIII, geactualiseerd worden door toevoeging of schrapping van functies. De beslissing over het afwijken van de diplomavooraarde gebeurt voorafgaand aan de selectie. De lijnmanager beslist of hij wil afwijken van de diplomavooraarde of niet.[9] Hij kan afwijken indien de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties.[8] De selector beoordeelt de competenties van de kandidaten tijdens de selectieprocedure (bijvoorbeeld op basis van een cv-screening, via een test, ...).[17]

§ 2. Naast de regeling om af te wijken van de diplomavorwaarde voor knelpuntfuncties, is er een afwijkingsregeling voor **kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs**.^[17]

Kandidaten met een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs mogen sowieso deelnemen aan de selectieprocedure (artikel III 2, 1° VPS). De lijnmanager kan voortaan **uitzonderlijk** een **afwijking hiervan** opnemen in het **selectiereglement**. De lijnmanager moet de beslissing om af te wijken met redenen omkleden (APKB). Het is evident dat er voor gereguleerde beroepen geen afwijking kan worden toegestaan.

De lijnmanager **motiveert** waarom kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs in aanmerking worden genomen voor de vacature en neemt deze motivering op in het selectiedossier. Uit de motivering moet blijken dat er een redelijk vermoeden van meerwaarde van deze procedure bestaat. Dit zal het geval zijn wanneer de lijnmanager op een overtuigende wijze aantoont dat zonder toelating van kandidaten die niet beschikken over een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor die functie, er

- hetzij te weinig goede en gemotiveerde kandidaten verwacht worden, bijvoorbeeld
 - ✓ omdat eerdere oproepen voor de betrokken functie tot kandidaten met het vereiste diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs geen of onvoldoende geschikte kandidaten opleverden om de betrekking effectief in te vullen;
 - ✓ omdat uit de arbeidsmarktgegevens voor de betrokken functie in de betrokken standplaats een krapte naar voor komt;
 - ✓
- hetzij meerdere kandidaten met belangrijke EVC-ervaring die een meerwaarde voor de functie-invulling en de samenstelling van het personeelsbestand zouden kunnen betekenen, niet zouden kunnen deelnemen, bijvoorbeeld
 - ✓ door dit te linken aan de diversiteitsdoelstellingen en de ervaringen n.a.v. concrete acties in het kader van het diversiteitsbeleid van de betrokken entiteit;
 - ✓ voor het aantrekken, in het kader van de doelstellingen voor de tewerkstelling van allochtonen, van personen die houder zijn van een buitenlands diploma dat (nog) niet of op een lager niveau is erkend¹¹. Nieuwe Vlamingen worden vaak niet aangeworven omdat ze hun diploma hebben behaald in het buitenland en dit diploma door NARIC niet wordt aanvaard, of dat de NARIC-procedure nog lopende is op datum van de uiterste inschrijfdatum voor een vacature.

¹¹ a) kandidaten die hun diploma in het buitenland behaalden (Belgen en buitenlanders), moeten voor hun diploma een verklaring van gelijkwaardigheid aanvragen bij het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming om aangeworven te kunnen worden op basis van dit diploma, maar vaak zijn ze daar niet van op de hoogte of vernemen ze het pas bij een concrete sollicitatie. Te laat dus, want de procedure tot gelijkwaardigheidsverklaring neemt een paar maanden in beslag. Zij worden uitgesloten van de selectie in kwestie, waardoor potentieel talent verloren gaat. Het is ook niet altijd evident om voor de gelijkwaardigheidsverklaring de nodige bewijsstukken uit het buitenland vast te krijgen (vb. door oorlog).

b) kandidaten die hun diploma niet in het Nederlands behaalden (vb. buitenlands of Waals diploma) moeten een taalexamen afleggen bij Selor om hun kennis van het Nederlands te bewijzen. Veel kandidaten zijn daar niet of te laat van op de hoogte, of slagen niet (zelfs als hun moedertaal Nederlands is). Zij worden uitgesloten van de selectie in kwestie, waardoor potentieel talent verloren gaat. Dit neemt niet weg dat de kennis van het Nederlands ook bij een EVC-procedure moet bewezen worden, hetzij aan de hand van het diploma, hetzij aan de hand van een examen bij Selor.

- ✓ voor het aantrekken, inzonderheid in het kader van het doelgroepenbeleid van de betrokken entiteit, van kandidaten met relevante praktijkervaring bij andere overheden of de private sector zonder het specifieke diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs, maar die door jarenlange bijzondere beroepservaring voor de betrokken functies de vereiste basiscompetenties verworven heeft;
- ✓ door dit te linken aan het doorstromingsbeleid van de betrokken entiteit voor personeelsleden van de Vlaamse overheid tewerkgesteld in een ander niveau die over relevante ervaring voor de vacante functie beschikken;
- ✓ ...

Het selectiereglement vermeldt welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure en dat kandidaten die beschikken over elders verworven competenties in aanmerking genomen kunnen worden om deel te nemen aan de procedure.[17]

De lijnmanager kan er niet voor kiezen om enkel kandidaten zonder diploma toe te laten (kandidaten met het normaal vereiste diploma moeten altijd toegelaten worden). Voor de diplomabonificatie (pensioenregeling overheidssector: validering studie jaren) is het noodzakelijk dat zowel de normale diplomavereiste als de afwijking wordt opgenomen in het selectiereglement. Zonder de vermelding van de normale diploma-voorwaarde kan een ambtenaar, die wel in het bezit is van het diploma, maar geselecteerd werd op basis van een selectiereglement zonder of lagere diploma-voorwaarde, niet in aanmerking komen voor de diplomabonificatie.[17]

Kandidaten kunnen hun competenties verworven buiten diploma staven aan de hand van bewijsmateriaal dat ze verzamelen in een **portfolio**, waarna onafhankelijke beoordelaars, aangeduid door de VDAB, de competenties vaststellen (herkennen). Bij een positieve beoordeling van het portfolio mag een kandidaat zonder het vereiste diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs deelnemen aan de selectieprocedure voor aanwerving bij de diensten van de Vlaamse overheid. De **VDAB** neemt de rol op van regisseur in het hele beoordelingstraject van de portfolio's.[17]

Onder **toegangsbewijs** van de VDAB wordt hier verstaan het document waarin de VDAB verklaart dat uit het portfolio blijkt dat een kandidaat beschikt over de voor de functie gevraagde competenties. Dit toegangsbewijs geeft de kandidaat toegang tot de selectieprocedure voor die functie.[17]

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, licht bij omzendbrief de regelgeving van het VPS en de procedure bij de VDAB verder toe, om willekeur en ongelijke behandeling te voorkomen. Indien na evaluatie van de procedure zou blijken dat dit nodig is, kan de minister verdere details opnemen in een ministerieel besluit.[17]

Het toegangsbewijs is 7 jaar geldig voor eenzelfde functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid.[17]

Na de aanwerving wordt geen verschil gemaakt tussen personeelsleden die met een diploma werden aangeworven, en zij die op basis van een ervaringsbewijs of toegangsbewijs werden aangeworven. Zij hebben gelijke kansen op horizontale mobiliteit en bevordering, tenzij in de uitzonderlijke gevallen dat het VPS daarvoor een specifiek diploma vereist.[17]

§ 3[17] Voorheen was bepaald dat van de diplomavorwaarde kon afgeweken worden in overeenstemming met Selor. Gelet op het hiervoor geschetste organisatorisch gegeven (selector(en) met betrokkenheid Selor waar dit juridisch verplicht is) en de lineariteit 1 diplomasoort - 1 niveau, kunnen de exhaustief opgesomde afwijkingen volstaan.

Een basisprincipe om de interne markt te promoten is dat bij externe opvulling ook internen moeten kunnen meedoen. Uiteraard kan dit steeds onder dezelfde voorwaarden, maar dit houdt geen facilitering in.

Derhalve wordt een vrijstelling van diplomavorwaarde bedongen indien men van functie wil veranderen binnen het niveau waartoe de huidige functie behoort en de functie die te begeven is, bv. via overgangsexamens[6] kan men een functie in niveau A bekleden, zonder universitair diploma. Bij externe werving in niveau A kan men meedingen zonder in het bezit van een universitair diploma te moeten zijn (zowel ambtenaar als contractueel). Dit geldt evenwel niet als specifieke diploma's vereist worden zoals licentiaat rechten, ingenieur, ... doch enkel voor algemene kwalificaties.

§ 4[17]. Deze gelijke uitgangspunten (art. III 2, 2^o) maken het mogelijk dat wie meedingt voor een betrekking (contractueel of vast) en reeds een generieke screening doormaakte (ten vroegste vanaf de inwerkingtreding van het VPS), vrijgesteld wordt van de generieke rekrutering voor die betrekking (ook al zou de inhoud van die generieke test inmiddels wijzigingen ondergaan hebben). [2]

De generieke test blijft 7 jaar geldig (zolang kan men de vrijstelling genieten).[2]

(...) 2^e lid *geschrapt* [2]

Het voordeel van de facilitering van de vaste benoeming blijft verbonden met het slagen voor een generieke test via de selector na openbare oproep, maar geldt nu voor iedereen en niet langer alleen voor het contractuele personeelslid.[2]

De oorspronkelijke bepaling (onbeperkte vrijstelling van het generiek gedeelte, voor contractuele personeelsleden, om vastbenoemd te worden) werd opgeslorpt door de overgangsbepaling in artikel III 22, waar de onbeperkte vrijstelling wordt behouden voor een aantal gevallen.[2]

Art. III 4. Conform het APKB correspondeert met de toegang tot een niveau een bepaald diploma.

De huidige regelingen worden behouden, waarbij de functies behoren tot graden en rangen die worden ingedeeld in administratieve niveaus op grond van het diplomaniveau (toelichting APKB art. 9) :[2]

niveau A :	master en universitair of gelijkgesteld[2]
niveau B :	bachelor en graduaat (hoger beroepsonderwijs)[9]
niveau C :	secundair of gelijkgesteld
niveau D :	geen diplomaverplichting

In uitvoering van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs worden geleidelijk van academiejaar tot academiejaar de graden van bachelor en master ingevoerd. Zo zal bv. de titel van gegradueerde toegang geven tot de graad van bachelor en zal de titel van licentiaat toegang geven tot de graad van master.

Vanaf het einde van het academiejaar 2004-2005 kan men met afgestudeerden geconfronteerd worden wiens diploma de nieuwe titulatuur draagt.

Art. III 5. Voor specifieke functies kan het noodzakelijk zijn om omwille van de aard van de functie, op basis van functiebeschrijving en competentieprofiel, bijzondere

eisen te stellen inzake diploma of getuigschrift (specialiteit), ervaring, lichamelijke geschiktheid (bv. loodsen) of bv. een minimumleeftijd, ...

Het is de lijnmanager[9] die de bevoegdheid heeft om deze kwalitatieve eisen te stellen, maar dit zal steeds in overleg met de selector[9] gebeuren.

Hoofdstuk 2. De selectie via een objectief wervingssysteem

Art. III 6. § 1. Jobpunt Vlaanderen heeft een privaatrechtelijk karakter zodat bv. door middel van het instrument van een samenwerkingsovereenkomst bepaalde normen en standaarden kunnen afgesproken worden. De Vlaamse Regering sloot een samenwerkingsovereenkomst met Jobpunt Vlaanderen. De door de Vlaamse minister van Bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties moeten nog bijkomend opgenomen worden in de samenwerkingsovereenkomst. Jobpunt Vlaanderen is verantwoordelijk voor de kwaliteitscontrole op de externe instanties waarmee het samenwerkt (bv. door opname van de criteria in de overheidsopdracht).[18]

De kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden bij omzendbrief opgelegd aan alle selectoren van de Vlaamse overheid (MOD's, personeelsdiensten, lijnmanagers,). Deze selectoren zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitscontrole op de externe instanties waarmee ze werken. In geval van een externe selector worden de kwaliteitscriteria opgenomen in de overheidsopdracht tussen de selector en de vertegenwoordiger van de Vlaamse overheid.[18]

§ 2. De selector (met betrokkenheid en verantwoordelijkheid van Selor) organiseert het nodige aantal selecties dat tegemoetkomt aan de kwalitatieve eisen van de lijnmanagers teneinde hen zo snel mogelijk de juiste persoon te kunnen leveren.

Het systeem of proces, veruitwendigd in ondermeer een selectiereglement, zal de toets van de in het APKB geciteerde algemene rechtsbeginselen dienen te doorstaan. Dit veronderstelt ondermeer de nodige motiveringen of objectieve gedragingen in de stappen van de procedure.

Het is niet de bedoeling in het statuut het volledige selectieproces uit te tekenen. De behoeften van de lijnmanager staan centraal en hij maakt dan ook de functiebeschrijving - conform bepaalde normen en standaarden - bestaande uit een generiek en een specifiek luik. Er is een (basis)selectie door de selector en een eindselectie door de lijn.

Het woord **vergelijkend** laat verschillende mogelijkheden open.

Zo zal bij een generieke basisselectie waarbij de vergelijking gebeurt t.a.v. een vooraf bepaalde norm (waarden en algemene basiscompetenties voor bepaalde functiefamilies) de rangschikking eerder bestaan uit een reserve (pool) van geschikten. Daarentegen zullen zeer specifieke selecties in een vergelijkende rangschikking (bv. op punten) kunnen resulteren. Dit wordt vooraf bepaald in het selectiereglement. Er is dan nog de tussenweg dat door de lijn als specifiek gekwalificeerde functies toch door de selector kunnen aangeleverd worden uit de generieke reserves mits een bijkomende screening op basis van in de betrokken functiebeschrijving of het competentieprofiel opgenomen specifieke eisen.

§ 3. Volgens de consolidatiebeslissing van de VR van 23 april 2004 staat Corporate P & O in, op basis van verplichte winkelnering, voor ondermeer de uitvoering en de organisatie van de rekrutering en selectie van het topkader en voor het testen van de generieke competenties bij de selectie van het middenkader. Hieruit wordt afgeleid dat voor rekrutering en selectie van het personeel (met uitz. dus van top- en middenkader) er een vrije keuze van selector is. Gelet op de juridische verplichting van de BWHL (althans voor de rekrutering ten bate van departementen en IVA zonder rechtspersoonlijkheid) dient naar een constructie gezocht te worden om Selor als verplichte partner te betrekken in het rekruteringsproces.

Om te vermijden dat telkens tussen elke selector en Selor een protocol dient afgesloten, wordt bepaald dat er door de Vlaamse Regering één selector zal aangeduid worden voor de statutaire wervingen in de ministeries. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat voor Jobpunt Vlaanderen [9] deze mogelijkheid van een juridisch samenwerkingsverband of bevoegdheidsdelegatie Selor reeds in de tekst voorzien is. Aangezien een strategische adviesraad niet behoort tot een ministerie wordt geen tussenkomst Selor vereist voor de benoeming van hoofd secretariaatspersoneel SA.[8]

Art. III 7. Tot 31 oktober 2014 bepaalt het VPS dat een selectie via een objectief wervingssysteem onder meer inhoudt dat de aankondigingen voor de selectieprocedures voor de vacante betrekkingen ten minste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd worden.[27]

De publicatievereiste in het Belgisch Staatsblad werd opgelegd door artikel 9, §2, van het APKB en is ingegeven door de bekommernis van de gelijke toegang tot het openbaar ambt. Een algemene bekendmaking van selecties kan echter veel beter gerealiseerd worden door publicatie in de pers of op gespecialiseerde websites zoals die van de VDAB, Jobpunt of Werken voor Vlaanderen. Bovendien strookt een publicatie in het Belgisch Staatsblad alleen niet met de geest van algemene bekendmaking aangezien het Belgisch Staatsblad niet algemeen geconsulteerd wordt door werkzoekenden.[27]

Vanaf 1 juli 2014 verliest het APKB zijn aard van bevoegdheidsverdelende regeling, zodat de gemeenschaps- en gewestregeringen niet meer gehouden zijn daarnaar te handelen. Het artikel uit het APKB met de publicatievereiste in het Belgisch Staatsblad wordt expliciet opgeheven voor de Vlaamse Gemeenschap/Vlaams Gewest met ingang van 1 november 2014.[27]

Uiteraard blijft algemene bekendmaking van vacatures een verplichting. Daarom wordt opgelegd dat vanaf 1 november 2014 de vacatures minstens op de website van de VDAB gepubliceerd worden, conform de omzendbrief 2014/5 van 23 mei 2014 inzake kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren. Deze omzendbrief verduidelijkt ook dat de sollicitatietermijn in principe 15 werkdagen bedraagt tenzij gemotiveerde afwijking bij hoogdringendheid. Voor top- en middenkaderfuncties ligt de sollicitatietermijn vast op 20 werkdagen en is geen afwijking mogelijk. Bekendmaking tijdens de schoolvakanties moet zo veel mogelijk vermeden worden.[27]

Art. III 8. De aanwervingsprocedure omvat de basisselectie door de selector en de eindselectie door de lijn (bv. interview door lijn) – zie schema. De lijnmanager kan zich uiteraard laten bijstaan door de selector (aanbod).[2]

De selector sluit de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de basisselectie. De “statutaire voorwaarden” bij een aanwervingsprocedure zijn de objectieve voorwaarden waaraan een kandidaat overeenkomstig het statuut (het VPS van 13 januari 2006) moet voldoen om te mogen deelnemen aan een aanwervingsprocedure, vb. de burgerlijke en politieke rechten genieten (artikel III 1), of het vereiste diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs bezitten[17] (artikel III 2).[9]

Naargelang van het aantal inschrijvingen kan de selector een voorselectie organiseren. Voorselectie door beoordeling op cv, door een voorafgaand gesprek, ... wordt mogelijk bij aanwerving indien de voorwaarden vooraf worden bepaald in het selectiereglement (zie artikel III 9: in het selectiereglement wordt vastgesteld hoeveel proeven er zullen georganiseerd worden).[9]

De onderdelen van de basisselectie zijn:

- facultatief (met aanleg reserve): de generieke selectie (vb. adjunct van de directeur) of de generiek-specifieke selectie (vb. adjunct van de directeur-jurist)
- de functiespecifieke selectie, met of zonder reserve (vb. jurist gespecialiseerd in milieurecht; loods)[2]

De selector van de generieke selectie of de generiek-specifieke selectie is niet noodzakelijk dezelfde als de selector van de functiespecifieke selectie.[2]

Na een generieke selectie of een generiek-specifieke selectie volgt altijd een functiespecifieke selectie. Maar er is niet altijd een generieke of generiek-specifieke selectie voorafgaand aan de functiespecifieke selectie.[2]

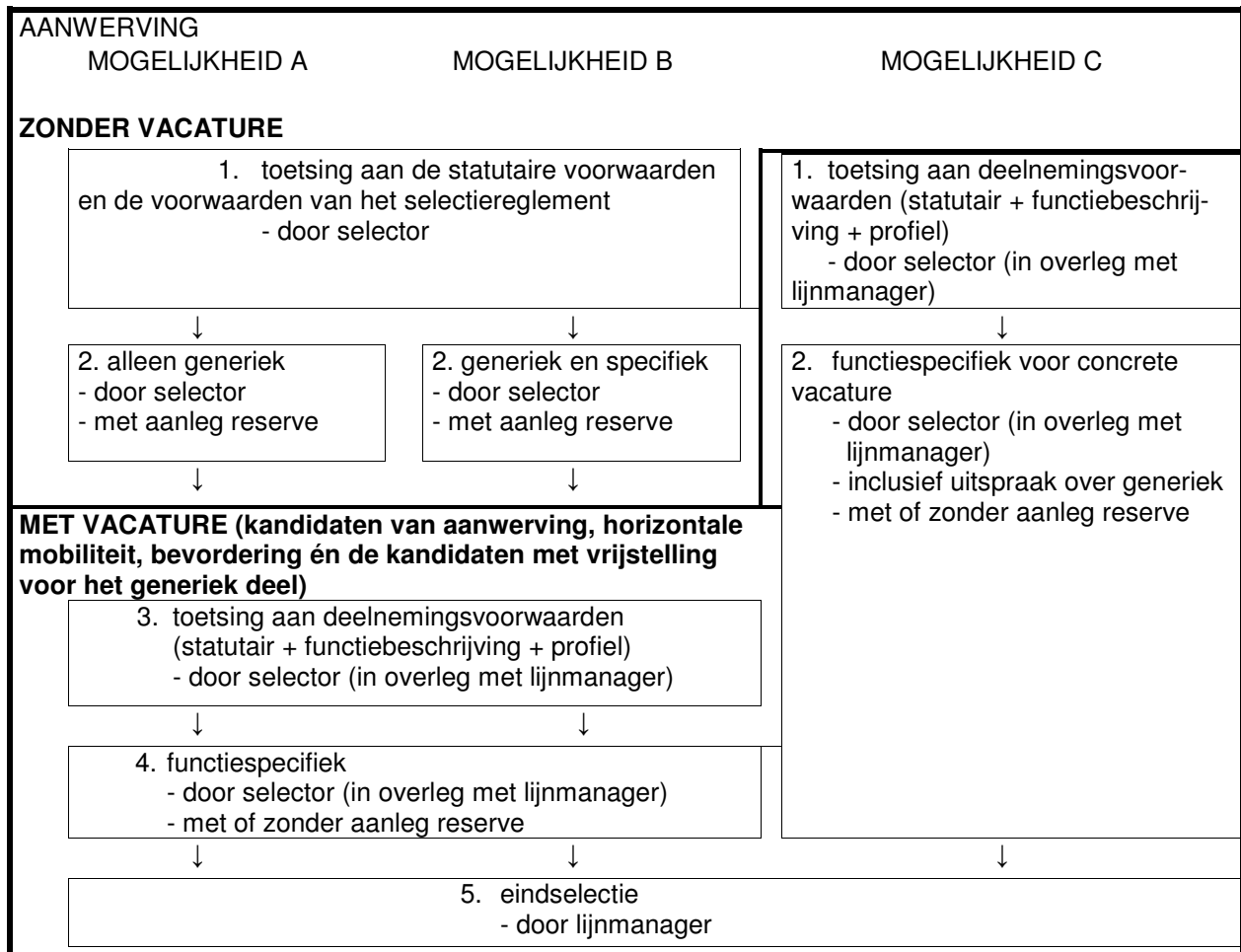
Er wordt in de basisselectie altijd uitspraak gedaan over de generieke competenties (ook indien enkel een functiespecifieke selectie gebeurt). Dit is nodig om gebruik te kunnen maken van de vrijstelling van het generiek deel bij aanwerving (artikel III 3, § 4[17] en III 22).[2]

De verplichte combinatie van procedures bij aanwerving (cf. artikel I 5, § 1, 2° en § 2) wordt toegepast bij de functiespecifieke selectie. De kandidaten uit de procedures van de horizontale mobiliteit of de bevordering moeten enkel aan de functiespecifieke selectie deelnemen.[2]

Elke selectie kan uit meerdere testen bestaan. Dit houdt ondermeer in dat:

- [9] de selector een deel van de kandidaten kan uitsluiten door middel van een proef die deel uitmaakt van de basisselectie.
- de bijkomende selectietest, die niet meer uitdrukkelijk wordt opgenomen, één van de testen van de basisselectie is.[2]

De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting wegens niet geschikt of geslaagd, om het even na welke test: de voorselectie, of een test van de basisselectie.[9]



De keuze van de selector is in principe vrij, maar de Vlaamse Regering bepaalt voor de statutaire wervingen in de ministeries één selector (zie echter toelichting bij III 6, § 3[8]). Kunnen optreden als selector: Jobpunt Vlaanderen [9], Selor, de MOD's of andere professionele adviesinstanties. Zelfs de lijnmanager kan in bepaalde gevallen selector zijn (zie artikel I 5, § 2).[2]

Met elke privaatrechtelijke selector wordt een samenwerkingsovereenkomst afgesloten waarin de kwaliteitseisen voor de selecties worden opgenomen.[2]

Een algemene selectie (generiek of generiek-specifiek) resulteert altijd in een reserve (pool) van geschikte kandidaten, zonder vergelijkende rangschikking.

De geschikte kandidaten voor de functiespecifieke selectie kunnen opgenomen worden in een reserve (met of zonder rangschikking).

Een vergelijkende rangschikking is niet meer voorzien bij een algemene selectie, omdat er steeds een functiespecifiek gedeelte op volgt, en de rangschikking geen betekenis zou hebben voor de uiteindelijke vacature.[2]

Naast de reserve voor de basisselectie, stelt de selector een aparte lijst vast van geslaagden voor de test van de generieke competenties (met oog op latere vrijstelling voor het generiek gedeelte) met een eigen geldigheidsduur. Het is niet omdat men niet meer is opgenomen in de reserve van de basisselectie, of dat de geldigheids-

duur van de basisselectie is verstreken, dat men geen recht meer heeft op deze vrijstelling.[2]

In het VPS wordt voorzien dat een reserve kan verlengd worden, en door wie. Als de reserve voor 1 entiteit wordt aangelegd, beslist de lijnmanager van die entiteit. Als de reserve door 3 entiteiten wordt aangelegd, beslissen de lijnmanagers van die 3 entiteiten onderling. Als de reserve voor de hele Vlaamse overheid wordt aangelegd, beslist de lijnmanager van het departement Bestuurszaken.[2]

De reserves worden centraal opgenomen in een databank (kruispuntbank), beheerd door Jobpunt Vlaanderen [9]. De MOD's kunnen vrij gebruik maken van de reserves in deze databank. [2]

Voor het invullen van een vacature moeten ook steeds de bestaande reserves geraadpleegd worden. Nieuwe reserves moeten gemeld worden aan de centrale beheerder. [2]

(...) lid opgeheven[9]

Art. III 9. De selector stelt per selectie of selectiegroep (bv. vervangingscontractuelen) een **selectiereglement** vast (zie echter artikel III 27 voor de statutaire wervingen in de ministeries) dat items bevat die het toekomstig personeelslid zeker moet weten om deel te nemen, bv. [2]

- slaagcijfers bij een rangschikking op punten of competentieniveau bij een beoordeling van geschiktheid
- quid als men herhaaldelijk een aangeboden betrekking weigert
- het terugkeren naar de pool van de gegadigden die de lijnmanager niet uit de short list kiest

Bij toepassing van de VDAB-procedure om kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs een kans te geven (artikel III 3, §2), moet het selectiereglement een aantal bijkomende vermeldingen bevatten.[17]

Er wordt gebruik gemaakt van een stramen van selectiereglement voor gelijkaardige functies (cf. selectiegroep).

Tijdens selecties moeten alle kandidaten gelijke kansen genieten. Wanneer de handicap van een kandidaat dit vereist, moet de werkgever een geschikte aanpassing doorvoeren (wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt). Bij een assessment, een aanwervingsprocedure, of enig andere procedure voor invulling van een vacature vermeldt de selector op het inschrijvingsformulier of in het selectiereglement best hoe de kandidaat kan melden dat hij gebruik wenst te maken van een aanpassing in de selectieprocedure omwille van een handicap.[6]

* * *

Er worden voor de aanwerving geen quota statutair vastgelegd om het diversiteitsbeleid te realiseren. Wel worden er duidelijke streefcijfers vastgesteld (globaal door VR en per beleidsdomein door functionele minister; te realiseren via aansturingsinstru-

menten voor N-niveau) zodat de vorderingen inzake het bereiken van een evenredige personeelssamenstelling in de Vlaamse overheidsadministratie geëvalueerd kunnen worden.

Dit kan geconcretiseerd worden via het instrument van de beheersovereenkomsten (als afspraak tussen het ambtelijk en politiek niveau) en op basis van concrete personeelssituatiegegevens. Zie ook artikel I 5, § 3, inzake het statutair instrument voor het doelgroepenbeleid.

Art. III 10. De selector biedt aan de lijnmanager de lijst van geslaagden aan, al dan niet gerangschikt, waaruit de lijnmanager kiest.[2]

De toepassing van artikel I 5, § 3, 2de lid (doelgroepenbeleid) gebeurt op de eindselectie.[2]

In geval van een vergelijkende rangschikking (bv. bij een vergelijkende test op punten) heeft de lijnmanager enkel de keuze om de vooraan gerangschikte kandidaat (de eerste, niet de tweede) aan te werven, of niet aan te werven.

In geval van een pool geschikten (na afweging ten aanzien van een norm of competentieniveau) moet de lijnmanager motiveren waarom de gekozen kandidaat voor hem de meest geschikte uit de groep is.[2]

De keuze of niet-keuze dient gemotiveerd te worden. In het laatste geval betekent het dat de lijnmanager meent dat geen van de voorgestelde kandidaten aan de profielvereisten voldoet.[2]

Voor de functiespecifieke selectie worden naast externe kandidaten (aanwerving of externe[13] mobiliteit) ook kandidaten uit de horizontale mobiliteit, bevordering voor de graad in kwestie en de personen met een vrijstelling voor het generieke deel toegelaten.[9]

Het is niet relevant of de kandidaat intern of extern is. Internen kunnen zich immers ook kandidaat stellen via aanwerving. Bij combinatie van de procedures van aanwerving, bevordering en horizontale mobiliteit wordt een externe kandidaat of een personeelslid dat niet in aanmerking komt voor horizontale mobiliteit of bevordering naar de betrekking, aangeworven in de betrekking. Een personeelslid dat daarvoor in aanmerking komt, wordt bevorderd in de betrekking of overgeplaatst naar de betrekking via horizontale mobiliteit.[9]

Hoofdstuk 3. De proeftijd, evaluatie in de proeftijd en gevolgen

De proeftijd neemt als personeelsbeheersinstrument een rol in als selectie- en oriënteringsmechanisme van de ambtenaar op proef naar de gepaste job en als opleidingsperiode voor het nieuwe personeelslid.

Art. III 11. Het betreft hier zowel een ambtenaar in spe als een contractueel die in principe via dezelfde selecties (eventueel met apart circuit) binnenkomen in de organisatie.

De proeftijd voor de ambtenaar is de voormalige stage en dus de tijd dat men getest wordt voor de vaste benoeming. Voor de contractuelen: zie hierna (arbeidsrecht).

Elk nieuw personeelslid dat tot de organisatie toetreedt, krijgt een proeftijd maar voor de contractuelen zullen ook steeds de grenzen van het arbeidsrecht spelen bv. voor arbeiders kan de proeftijd niet meer bedragen dan 14 dagen en niet minder dan 7 dagen. Bij de bedienden bedraagt de proeftijd (rekening houdend met de hoogte van het loon) ten hoogste 1 jaar.

Naargelang de delegatie of niet gebeurt de dienstaanwijzing bij het departement, IVA of EVA of bij een lagere entiteit.

(...) 4^e lid opgeheven [2]

Art. III 12. § 1. Overeenkomstig artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 (betreffende de eedaflegging bij de aanvang der grondwettelijke vertegenwoordigende monarchie) moeten al de ambtenaren van de administratieve orde en al de burgers belast met enig openbaar ambt of openbare dienst, alvorens in dienst te treden, de eed afleggen.

De eed luidt als volgt: "*Ik zweer getrouwheid aan de Koning, gehoorzaamheid aan de Grondwet en aan de wetten van het Belgische volk*".

Er wordt op gewezen dat in deze context "wet" ook decreet impliceert en dat dus van de ambtenaar in dienst van de Vlaamse overheid niet in het minst het respect voor de decreten van de Vlaamse Gemeenschap gevraagd wordt.

De eedaflegging gebeurt bij de indiensttreding aan het begin van de proeftijd (zodat verrassingen op het einde van de loopbaan vermeden worden), in handen van de benoemende overheid, dus in principe de lijnmanagers - hoofden van departementen, IVA, EVA, strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs (mits delegatiemogelijkheid).

§ 2. De ontbindende voorwaarde bij weigering van eedaflegging is de van rechtswege nietigheid van de toelating tot de proeftijd.

Art. III 13. De voorwaarden voor heroriëntering van de ambtenaar tijdens de proeftijd zullen door de personeelsfunctie kunnen bepaald worden, bv. indien zou blijken dat de functiebeschrijving niet overeenstemt met de concrete taken die aan de ambtenaar op proef worden opgelegd (verkeerde verwachtingen gecreëerd).

Als de dienstaanwijzing berust bij het hoofd van het departement, IVA of EVA, het hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs (geen delegatie) kan de wijziging eveneens doorgevoerd worden door deze lijnmanager binnen zijn entiteit, raad of instelling. Buiten deze entiteit of op een lager niveau binnen deze entiteit, raad of instelling zal overleg nodig zijn tussen de betrokken lijnverantwoordelijken.

De wijziging van dienstaanwijzing tijdens de proeftijd kan maar eenmaal gebeuren; daarna moet een definitieve keuze omtrent de geschiktheid kunnen gemaakt worden (organisatiebelang).

Tijdens de proeftijd kan men, zowel bij aanwerving als bij bevordering, ook één maal overgeplaatst worden via horizontale mobiliteit. Kandideren voor een overplaatsing kan men meerdere malen.[9]

Na de wijziging van dienstaanwijzing zal bij de opstelling van het proeftijdprogramma rekening gehouden worden met de reeds gevolgde opleidingen en dient de ambtenaar op proef deze geen tweede keer te volgen.[2]

Art. III 14. Zie APKB. Het betreft hier dus terug enkel de ambtenaar.

Voor de contractueel geldt dit statuut in samenhang met het arbeidsrecht :

van toepassing :	rechten, plichten, onverenigbaarheden, cumulatie, administratieve toestanden (mits gelijkstelling), bezoldiging
arbeidsrecht :	tucht- en ontslagregeling

Art. III 15. § 1. De regels inzake proeftijd zijn voor statutaire en contractuele personeelsleden dezelfde. Het feit dat de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen de bepalingen betreffende de proeftijd in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 heeft opgeheven, doet hieraan geen afbreuk. Door deze wet bestaat het arbeidsrechtelijk concept “proeftijd” (met de daaraan verbonden verkorte opzeggingstermijnen) niet meer. Dit doet niets af aan het feit dat de werkgevers nog altijd de mogelijkheid behouden om voor hun contractueel personeel een proeftijd te voorzien als personeelsbeheersinstrument. De enige consequentie hierbij is dat ingevolge de wijziging van het arbeidsrecht, bij ontslag tijdens de proeftijd, het contractuele personeelslid recht heeft op dezelfde opzeggingstermijn als een personeelslid buiten de proeftijd.[23]

Er wordt geopteerd voor een min of meer vaste stageduur per niveau. Waarbij de lijnmanager bij aanvraag de duur van de proeftijd bepaalt, binnen de grenzen van artikel III 15 VPS. Achteraf kan de proeftijd niet meer verlengd worden (tenzij door schorsing van de proeftijd, of na wijziging van dienstaanwijzing).[23]

Één maand proeftijd staat hierbij forfaitair gelijk met 21 werkdagen. Alle werkdagen waarop voltijds of deeltijds werd gepresteerd tellen mee als een gewerkte dag. Tellen ook mee als een gewerkte dag: wettelijke en decretale feestdagen, 2 en 15 november, 26 december, de vakantiedagen tussen kerst en nieuw vermeld in artikel X 11, § 2, eerste lid van dit besluit, inhaalrust en de dienstvrijstellingen.[23]

Tellen echter niet mee als gewerkte dag: de hele dagen afwezigheid als gevolg van verlof voor deeltijdse prestatie, contractueel overeengekomen deeltijdse prestaties, jaarlijks verlof, deeltijdse loopbaanonderbreking of andere verlofvorm. Door deze afwezigheden zal de proeftijd eindigen op een latere datum dan initieel voorzien. De ambtenaar op proef behoudt tijdens deze periode zijn hoedanigheid.[23]

Art. III 16. § 1. Wellicht zal binnen elk beleidsdomein (MOD) een zekere standaardisering plaatsvinden inzake het vastleggen van de inhoud van het programma naargelang de aard van de functie (niveau, taakinhoud).

Voor specifieke personeelsgroepen moeten ook eigen voorwaarden mogelijk zijn om een proeftijd zinvolle inhoud te geven. Zo moeten bv. binnen het scheepspersoneel bepaalde opleidingen met goed gevolg beëindigd zijn, moet men slagen voor een competentieproef[6] en/of een reeks proefreizen hebben afgelegd.

§ 2. Ook de evaluatiecriteria dienen zorgvuldig afgesproken.

De proeftijd past weliswaar in de gangbare Ploeg-cyclus, maar vooral de frequentie van eventueel tussentijds evalueren is belangrijk. In ieder geval volgt een evaluatiegesprek na de afgesproken proeftijd (of vaste proeftijd voor niveau D), waarvan een verslag wordt opgesteld.[9]

Bij het evaluatiegesprek in het kader van de proeftijd gelden dezelfde regels als bij de jaarlijkse evaluatie: de evaluatoren dienen ook functionele chef te zijn. Artikel IV 3 (wie is evaluator), IV 4 (gesprek + verslag, waarnemer), IV 5, §2 (indien de twee evaluatoren geen consensus bereiken, is de evaluatie van de hoogste functionele chef doorslaggevend) en IV 6 (persoonlijke nota's en opvolgingsgesprek) zijn van toepassing op de evaluatie van het personeelslid.[9]

Indien de begeleider van de proeftijd geen evaluator is, houden de evaluatoren bij de evaluatie van de proeftijd rekening met de insteek van de begeleider.[9]

§ 3-§ 5. De mogelijkheid om voor het verstrijken van de afgesproken proeftijd (uitz. niveau D) te kunnen ontslaan bestaat binnen bepaalde perken ook in het arbeidsrecht (bv. bedienden : na minimum een maand).[9]

Voortaan heeft een negatieve eindevaluatie van de proefperiode door de evaluatoren automatisch het ontslag van de ambtenaar op proef of het contractuele personeelslid tot gevolg (voor de ambtenaar op proef onder voorbehoud van een beslissing over de eindevaluatie na beroep).[9]

In geval van ontslag van de ambtenaar op proef vóór de afgesproken proeftijd is dit een negatieve eindevaluatie van de proefperiode in de zin van art. I 9, § 2, waartegen beroep mogelijk is.[9]

De benoemende of indienstnemende overheid heeft geen beslissingsbevoegdheid meer inzake het al dan niet ontslaan, maar ondertekent deze beslissing enkel.[9]

§ 6. De procedure van de verslagen is tegensprekelijk : ieder verslag wordt onverwijld ter kennisgeving aan de ambtenaar op proef toegestuurd die het viseert en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het wordt in zijn persoonlijk dossier opgenomen.[9]

§ 7. Het betreft hier een uitzondering op het principe om geen dwingende termijnen meer te voorzien voor de overheid (aangezien het uitgangspunt niet het stilzitten van de overheid is, maar de goede werking van de diensten).[9]

Er wordt vanuit gegaan dat de overheid het verslag binnen redelijke termijn aan het personeelslid bezorgt. Indien er toch 30 kalenderdagen verstrijken sinds de (eind)evaluatie wordt de proeftijd zoals voorheen geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.[9]

§ 8 - § 9. Ofschoon niet voorzien in het APKB (vermits een stage of proeftijd niet als algemeen principe aangehouden werd) wordt toch beroep voorzien voor de ambtenaar tegen een negatieve eindevaluatie van de proefperiode. [9]

De algemene beginselen van deze beroepsprocedure (hoorrecht, bijstand, opschortend karakter) zijn bepaald in artikel I 13. Hier worden enkel de termijnen vastgelegd met het oog op uniformiteit en een snelle afhandeling. [9]

De raad van beroep adviseert over de negatieve eindevaluatie van de proefperiode van de ambtenaar op proef. Bij eenparigheid kan de raad van beroep beslissen dat de proefperiode positief of negatief geëvalueerd wordt, wat automatisch de vaste benoeming of het ontslag tot gevolg heeft. Indien er geen eenparigheid is, wordt de definitieve beslissing over de evaluatie genomen door de benoemende overheid. Deze beslissing heeft automatisch de vaste benoeming of het ontslag tot gevolg.[9]

Wat betreft de berekening van de termijn waarbinnen beroep kan worden ingesteld bij de raad van beroep (de aanvang van de termijn), dient rekening gehouden te worden met het advies van de Raad van State nr. A.64.622/IX-9-1186 dd 26 juni 2006.[2]

In geval van betekening bij aangetekende brief met afgiftebewijs en met bericht van ontvangst, vindt de kennisneming plaats op de dag van de aftekening voor ontvangst. De termijn vangt aan daags na de aftekening voor ontvangst van deze zending. In geval van kennisgeving bij aangetekende brief met afgiftebewijs, doch zonder bericht van ontvangst, wordt de kennisneming vermoed plaats te vinden de werkdag volgend op deze waarop de brief aan de post wordt toevertrouwd. Dit vermoeden is weerlegbaar. De dag waarop de brief aan de post is toevertrouwd blijkt uit het afgiftebewijs. De termijn vangt in beginsel aan twee dagen na de afgifte. In geval van kennisgeving bij gewone brief, wordt de kennisneming vermoed plaats te vinden de werkdag volgend op deze waarop de brief door de post wordt verzonden. Dit vermoeden is weerlegbaar. De dag waarop de brief wordt verzonden, blijkt uit de datum van poststempel figurerend op de briefomslag. De termijn vangt in beginsel aan twee dagen na de verzending. In geval van kennisgeving per bode met bericht van ontvangst, vindt de kennisneming plaats op de dag van de aftekening voor ontvangst. De termijn vangt aan daags na de aftekening voor ontvangst van deze zending.

Art. III 17. De hoedanigheid van de ambtenaar op proef wordt behouden vanaf de toelating tot de proeftijd, tot de dag waarop het ontslag of de vaste benoeming ingaat (desgevallend na de beslissing van de benoemende overheid of raad van beroep).

Vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst (in geval van ontslag) is het personeelslid géén ambtenaar op proef meer, maar een contractueel personeelslid.[9]

Deze bepaling geldt niet voor de contractueel. Verstrijken van de proeftijd zonder tijdig ontslag betekent behoud van de contractuele aanstelling.

Art. III 18. De benoemende overheid ondertekent (en betekent) de beslissing tot ontslag of tot vaste benoeming van de ambtenaar en de indienstemende overheid ondertekent (en betekent) de beslissing tot ontslag van het contractueel personeelslid.[9]

Art. III 19. Deze regeling geldt voor de ambtenaar op proef en uiteraard niet voor het contractueel personeelslid dat ontslagen wordt volgens de regels van het arbeidsrecht. [2]

In geval van ontslag van de ambtenaar op proef ten gevolge van een negatieve eindexamen van de proefperiode[9], wordt met de ambtenaar op proef 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, tweede lid APKB.).

Tijdens de drie maanden opzegtermijn bouwt de betrokkene bewijs van arbeidsdagen op om recht te hebben op werkloosheidsuitkering, moederschaps- en ziekteverzekering.

Daarenboven worden bij afdanking met opzegtermijn door de werkgever toch nog de ontbrekende RSZ-bijdragen betaald zodat de betrokkene recht heeft op werkloosheidsuitkering, moederschaps- en ziekteverzekering.

De duur van de periode gedekt door deze storting mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar op proef (wet 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen - art. 10 § 1).

Art. III 20. De benoemende overheid kan mits respectering van de hoorplicht en bepaalde termijnen, doch zonder vooropzeg, de ambtenaar op proef afdanken bij ernstig vergrijp (= zware fout). Bij de ad hoc evaluatie van de gebeurtenis werd dus uitgemaakt dat het om een zware fout ging. Deze zware fout moet worden vastgesteld binnen drie werkdagen na de kennisname ervan door de voor het ontslag bevoegde overheid.

Het begrip "zware fout" is geïnspireerd op het begrip "dringende reden" uit het arbeidsrecht. Hiermee wordt bedoeld "de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt". De ambtenaar op proef kan eventueel in beroep gaan tegen de beslissing bij de Raad van State (of bij de burgerlijke rechtbank voor schadevergoeding).

De functionele chef hoort, samen met de lijnmanager als benoemende overheid, de ambtenaar op proef. De ambtenaar op proef kan zich hierbij laten bijstaan door een

persoon naar keuze. Van de verklaring van de ambtenaar op proef wordt een verslag gemaakt.

Bij ontslag van de ambtenaar op proef zonder opzegging wegens een zware fout stort de werkgever de nodige werknemers- en werkgeversbijdragen voor opname van de betrokkene in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering. De duur van de periode gedekt door deze storting mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar (wet van 20 juli 1991).

* * *

De proeftijd is te onderscheiden van de inwerkperiode die verbonden is met het opnemen van een nieuwe functie en gedurende dewelke het personeelslid vormings- of opleidingstrajecten doorloopt (managementprincipe). De managementcode kan stellen dat van de lijn verwacht wordt dat zij voorziet in een inwerkperiode en daartoe de nodige inwerkfaciliteiten biedt. Dit geldt voor ieder personeelslid in de organisatie dat een nieuwe functie opneemt.

Contractuelen met een negatieve inwerkperiode buiten de proeftijd vallen onder de normale arbeidsrechtelijke ontslagregeling.

De lijnmanager bepaalt de duur van de inwerkperiode en de inhoud van het programma en de evaluatiecriteria in overleg met de functiehouder, de begeleider en de personeelsfunctie.

Hoofdstuk 4. Benoeming tot ambtenaar

Art. III 21. Eén van de toelatingsvoorwaarden die vervuld moeten zijn, is de lichamelijke geschiktheid van artikel III 1, § 1, 4° (de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor de uit te oefenen functie).[9]

Indien men gerekruteerd werd voor een vaste betrekking wordt men na de proeftijd in de permanente functie (via de graadbenaming) vastbenoemd.

In een tijdelijke functie wordt men contractueel aangesteld (voor vooraf bepaalde tijd of voor een beperkte maar vooraf onbepaalde tijd, d.w.z. met een contract voor bepaalde of onbepaalde duur) met een bepaalde proeftijd.

Benoeming onder voorbehoud gedurende maximum twee jaar (artikel 10 van het koninklijk besluit van 13 mei 1999 tot regeling van het medisch toezicht op het personeel van sommige overheidsdiensten) vervalt gelet op het afschaffen van de algemene aannemingsonderzoeken.

Hoofdstuk 4bis. Bijzondere bepaling met betrekking tot de provinciegouverneur[2]

Art. III 21bis. Dit artikel voegt een hoofdstuk in dat bepaalt welke bevoegdheden van deel III toebehoren aan de provinciegouverneur voor wat betreft de personeelsleden

van de provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur.

De provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur worden als autonome organisatie-eenheden beschouwd en bepaalde bevoegdheden van de lijnmanager worden uitgeoefend door de provinciegouverneur (sui generis-statuut).[2]

Hoofdstuk 5. Overgangsbepalingen

Art. III 21ter. De exclusieve opdracht van Jobpunt Vlaanderen met betrekking tot de begeleiding van de selector bij de organisatie van de statutaire wervingen voor de Vlaamse ministeries wordt hiermee statutair verankerd.[6]

Art. III 22. Artikel III 3, § 2 voorziet een vrijstelling van de generieke test bij aanwerving. Deze vrijstelling geldt 7 jaar vanaf de datum van deze generieke test.[2]

Bepaalde geslaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen of een generiek gedeelte, van een procedure gestart vóór 31 december 2011[12], al dan niet personeelslid, worden echter onbeperkt vrijgesteld van het generieke gedeelte (ondermeer de geslaagden van de generieke testen voorzien in het sectoraal akkoord 2005-2007)[6].[2]

Art. III 23. De aanwervingsprocedures gestart bij de Vlaamse overheid (MVG, WI, VOI, ...) worden verdergezet volgens de vroegere reglementaire bepalingen (VPS, PSWI, Stambesluit, specifieke rechtspositie, ...). Uiteraard zal het zo zijn dat de bevoegde overheden (bv. om te benoemen) na de inwerkingtreding van BBB kunnen verschillen.[2]

Art. III 24. De samenvoeging van reserves, per graad of per functiespecialiteit, in een gemeenschappelijke reserve zoals oorspronkelijk voorzien in het VPS blijkt in de praktijk niet werkbaar. Zo zijn er bijvoorbeeld verschillende reserves waaraan een rangschikking gekoppeld is. Deze kunnen niet samengevoegd worden.[9]

Daarom werd de samenvoeging vervangen door de mogelijkheid om de geldigheidsduur van de 'oude' reserves (nog geldig bij inwerkingtreding van het VPS) - waarvan de geldigheidsduur nog niet verstreken is op datum van 1 januari 2009 – te verlengen, omdat bij samenvoeging van deze reserves ook een nieuwe geldigheidsduur zou bepaald worden voor de samengevoegde reserves.

Deze verlenging van reserves is vooral van belang voor generiek-specifieke en functiespecifieke reserves, gezien de onbeperkte vrijstelling die voor het generieke deel bestaat (artikel III 22).[9]

Art. III 25. De stage (nu proeftijd) die reeds een aanvang genomen heeft vóór de uitwerkingsdatum van dit statuut, wordt voortgezet volgens de regeling die van kracht was bij de aanvang (inzonderheid de vastgelegde duur).

Art. III 26 - opgeheven[6]

Art. III 27. Zolang Selor de verplichte selector is voor de statutaire wervingen in de ministeries, wordt het selectiereglement voor de statutaire wervingen in de ministeries vastgesteld door de lijnmanager van het departement Bestuurszaken, in overleg met het lijnmanagement.[2]

Art. III 28 - opgeheven[17]

Art. III 29. Overgangsbepaling inzake de verlengbaarheid van contracten van maximaal 1 jaar en uitzonderlijk verlengbaar die werden afgesloten voor 1 mei 2011 voor tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften (zie toelichting bij artikel I 5, § 2).[12]

Art. III 30. Bij toepassing van de VDAB-procedure om kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs een kans te geven (artikel III 3, §2) gedurende de periode van 1 oktober 2012 tot 31 december 2014, moet het selectiereglement onderhandeld worden in het Sectorcomité XVIII.[17]

Dit is een uitdovende overgangsbepaling. Met de vakorganisaties werd overeengekomen om de VDAB-procedure na 31 december 2014 te evalueren.[17]

DEEL IV. DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN

Relevante APKB-bepalingen

De volgende bepalingen van het APKB zijn van toepassing op dit deel:

Artikel 11

"...

§ 2. Het statuut bepaalt tevens 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. Behoudens, in voorkomend geval, de voorzitter, worden deze commissies samengesteld voor de ene helft uit leden aangewezen door de overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Deze paritaire samenstelling geldt niet voor de commissie die kennis neemt van de beroepen, ingediend door leidende ambtenaren. Het beroep is opschortend."

Artikel 31

"De woorden "met uitzondering van de leidende ambtenaren" uit het eerste lid van artikel 11 § 2 van dit besluit worden opgeheven de dag waarop het evaluatiesysteem voor de federale leidende ambtenaren in werking treedt."

Toepassingsgebied naar aard van het tewerkstellingsverband

Ook tot dusver verliep de evaluatie van de ambtenaar en de beoordeling van het contractueel personeelslid volgens dezelfde managementcyclus (Ploegprincipes). Om het onderscheid naar "statutaire" gevolgen te beklemtonen werd indertijd voor een andere benaming gekozen. Aangezien het doel en verloop van de evaluatieprocedure identiek zijn (weliswaar nog met verschillende gevolgen omwille van het behoud van de flexibiliteit van het arbeidsrecht inzake ontslagregeling), wordt gekozen voor "evaluatie" zowel voor ambtenaren als contractuelen.

Het personeelslid wordt geëvalueerd, maar de ambtenaar gaat in beroep en de gevolgen voor beiden zijn verschillend.

Rol en betekenis van de evaluatie

De evaluatie van een personeelslid is een spilfactor in tal van onderdelen van het personeelsbeleid : loopbaanbeleid, personeelsontwikkeling, ontslagregeling.

In eerste instantie zal dus in het statuut vastgelegd worden wanneer de evaluatie nodig is en wat de rol / betekenis is naargelang het onderdeel van het statuut. De huidige rol van de beschrijvende evaluatie bij de overgang tussen functies zal dienen aangevuld te worden. De screening van het ontwikkelingsgericht gedeelte zal beklemtoond worden.

De evaluatie heeft betekenis in en na de proeftijd, jaarlijks over het presteren omwille van link met geldelijke waardering en bij de ontslagregeling (...).

Omwille van deze cruciale rol van de evaluatie zal geïnvesteerd worden in een systeem van kwaliteitsbewaking en kwaliteitsverbetering van de evaluatiecyclus zelf (bv. audits).

Deze start reeds bij het gekwantificeerd plannen (objectiveerbare doelstellingen, jaarplanningen via meefactoren). Inzonderheid zal in het systeem ook rekening gehouden worden met rendementsverlies in bepaalde functies bv. omwille van een specifieke handicap.

Voor de totale managementcyclus zal zoveel als mogelijk gewerkt worden met (management)voorschriften of gedragsregels (code).

Het statuut zal enkel de essentiële elementen van de managementcyclus (Ploeg) schetsen en daarin de regels en procedure van de e(valuatie) vastleggen voor zover ze elementen van waarborg voor rechtszekerheid uitmaken.

Hoofdstuk 1. Basisprincipes van de evaluatie

Art. IV 1. § 1 bouwt de verplichte evaluatie in voor elk personeelslid dat tijdens het evaluatiejaar gedurende een voldoende relevante periode effectief heeft gewerkt. Een optie kan zijn om deze vereiste effectieve minimumaanwezigheid die voldoende relevant geacht wordt om te kunnen evalueren, over te laten aan het oordeel van de lijnmanagers. Er wordt evenwel gekozen om de vork vast te leggen inzake minimum- en maximumperiode als waarborg en garantie voor het personeelslid en voor een zekere uniformiteit (minimum = 3 maanden).

In sommige gevallen kan een personeelslid zich in de administratieve toestand dienstactiviteit bevinden, maar niet effectief presteren : bijvoorbeeld bij verlof voor opdracht (ambtenaar) of loopbaanonderbreking. Deze personeelsleden worden niet aan de jaarlijkse evaluatie onderworpen (indien zij tijdens het evaluatiejaar meer dan negen maanden afwezig waren).

Het is van geen belang voor de onderwerping aan de periodieke evaluatie welk soort contract het betrokken contractuele personeelslid heeft (bepaalde of onbepaalde duur, vervangingsovereenkomst, ...). De evaluatie zelf slaat niet op de proeftijd. De regels gelden zoals voor de ambtenaren (weliswaar zonder beroep en met andere gevolgen).

§ 2. De jaarlijkse evaluatie van het personeelslid geldt als principe. Elk personeelslid dat tijdens het voorbije jaar minstens drie maanden heeft gepresteerd dient te worden geëvalueerd, ook al is het afwezig op het ogenblik van de evaluatie. De maximumtermijn wordt op 15 maanden gelegd. Zowel geëvalueerde als evaluator kunnen redenen hebben om deze termijn te vragen.

Zo kan de geëvalueerde vragen slechts éénmaal 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 bijvoorbeeld verlof voor loopbaanonderbreking. De overheid kan het nuttig vinden (bv. na een overheveling van personeel vanuit federaal niveau) om de resterende duur van een kalenderjaar te voegen bij het volledige volgende jaar.

Het jaarlijks karakter van de evaluatie werd gehandhaafd omwille van de inbedding in de volledige (Ploeg) managementcyclus, die ook de elementen van jaarlijkse planning, leidinggeven, opvolgen en waardenen omvat. Zeker voor dit laatste aspect is de uniformiteit van het jaarlijks gegeven belangrijk.

§ 3. Ook personeelsleden die in het laatste jaar uitstekend gepresteerd hebben, moeten een prestatietoelage kunnen krijgen en derhalve wordt voorzien dat zij, mits hun akkoord, geëvalueerd kunnen worden vóór hun vrijwillige uitdiensttreding of opruiming. De voorwaarde van 3 maanden prestaties blijft behouden.[9]

Art. IV 2. Basisprincipes van de evaluatie blijven het gesprek en het verslag. Het verslag zal beantwoorden aan bepaalde voorschriften (normen en standaarden). Alles moet derhalve vermeden worden om enkel een schriftelijke evaluatie af te leveren zonder dialoog (bv. eventueel thuis gaan evalueren).

Het tegensprekelijk karakter bestaat uit de mogelijkheid om opmerkingen te maken op het verlag (en uit beroep bij onvoldoende voor de ambtenaar).

Tot dusver (2003) werd bij de evaluatie of beoordeling van de voormalige leidinggevers (rangen A4, A3, A2A t/m A1 met diensthooftoelage, maar ook contractuelen met hiërarchische bevoegdheid) eveneens rekening gehouden met de beschikbare informatie van onder hun gezag staande personeelsleden (bottom-up evaluatie). De tekst laat voldoende ruimte voor uitbreiding van deze categorieën. Het gezag kan louter functioneel zijn.

De bepaling van de categorieën personeelsleden zal zaak zijn van de personeelsfunctie (in de beleidsdomeinen) om dit te begeleiden.

[Voor het topkader is een verplichting ingeschreven (zie deel V).]

Het gaat wel degelijk om BUE informatie van groepen (en niet van individuen) en om de mogelijkheid tot het verkrijgen van 360° feedback van internen.

Art. IV 3. Elke personeelslid wordt geëvalueerd door ten minste twee personen (als waarborg voor objectiviteit en ondersteuning van conflictsituaties; status quo). De eerste evaluator zal rechtstreeks leiding geven aan de geëvalueerde, en aangezien het om 2 (functionele) chefs gaat, zal de tweede in regel de chef van de eerste evaluator zijn. Niettemin dient terzelfdertijd met de voorwaarde van "beiden zijn functionele chef" - en dus in principe ongeacht hun statuut - tenminste 1 van hen een ambtenaar te zijn met een hogere rang of van dezelfde rang met een hogere trap in de functionele loopbaan.

Aangezien ook de tweede evaluator de facto "functionele chef" is staat hij in de hiërarchie van de werkvloer boven de geëvalueerde.

Het aanduiden van evaluatoren is een lijnverantwoordelijkheid per entiteit, in de strategische adviesraden of het Gemeenschapsonderwijs. Uiteraard dient hiermee zorgvuldig omgesprongen (vnl. i.f.v. aanduiding van contractuelen).

De facto kan uit de functionele hiërarchie blijken dat slechts 1 evaluator mogelijk is, bv. bij N-1 (A2A) functie door N (A3/A4). Functioneel is ook de aanduiding van een buitenstaander mogelijk.

Voor het personeel van de provinciale afdelingen laat de regel toe dat de N-1 functie (A2A) eerste evaluator is en de gouverneur tweede evaluator. Voor de N-1 functie zelf zijn de N-functie en de gouverneur de evaluatoren (gelijkwaardig).

Voor sommige specifieke gevallen evalueert momenteel een minister of provinciegouverneur mee. De hoogste collectieve organen bepalen de evaluatielijnen voor specifieke gevallen.

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle personeelsleden die met evaluatie belast zijn (cf. het zorgvuldigheidsbeginsel).

Voor de leidinggevers van het top- en middenkader geldt een regeling sui generis (zie deel V).

Gelet op het belang van de evaluatie en om de ernst ervan te beklemtonen, wordt statutair de regel opnieuw ingevoerd van de evaluatie van de evaluatoren op hun wijze van evalueren.

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. IV 4. Bij afwezigheid van de geëvalueerde tijdens de evaluatieperiode, vindt de evaluatie indien mogelijk mondeling (bv. thuis), anders schriftelijk plaats. In alle gevallen dient de geëvalueerde een afschrift te krijgen van zijn definitief evaluatieverslag.

In regel neemt slechts de eerste evaluator aan het evaluatiegesprek deel en is hij het die het ontwerp-evaluatieverslag maakt.

Op eenvoudige vraag kan dit uitgebreid worden tot de tweede evaluator (al is dit niet de regel).

Voor niveau D wordt de mogelijkheid bestendigd om een waarnemer (te onderscheiden van raadgever !) te vragen die door zijn aanwezigheid bijdraagt tot de objectiviteit van het gesprek.

Art. IV 5. § 1. De evaluatie is een verslag dat de prestaties en de wijze van uitoefening van de functie (competenties) beoordeelt.

De evaluatoren maken in de jaarlijkse evaluatie een inschatting van de mate waarin het personeelslid de verwachte prestaties levert (functiebeschrijving, doelstellingen). Eveneens maken de evaluatoren een inschatting van de mate waarin het personeelslid voldoet aan het profiel van de functie.

De screening van de groei in competenties legt een ontwikkelingsgerichte klemtoon.[2]

Het evaluatieverslag wordt in de regel bezorgd einde maart (3 maanden na de evaluatieperiode) tenzij de evaluatieperiode van 15 maanden doorloopt in het begin van het kalenderjaar.[9]

Het is belangrijk dit niet te laten aanslepen, gelet op de geldelijke gevolgen voor het personeelslid.[9]

De Raad van State stelt in haar arresten nr. 86.112, 97.332 en 147.179 dat er tegen de evaluatie zelf die aanleiding kan geven tot een loopbaanvertraging, en niet alleen tegen de beslissing tot loopbaanvertraging, een beroepsmogelijkheid dient voorzien te worden.

Daarom wordt de beslissing tot loopbaanvertraging voortaan (vanaf 1 januari 2008) ook genomen op het moment van de evaluatie, door de evaluatoren, net zoals de beslissing onvoldoende.[2]

Tegen de evaluatie met einduitspraak[9] loopbaanvertraging of onvoldoende kan de geëvalueerde in beroep gaan bij de Raad van Beroep.[2]

De uitspraak "onvoldoende" en de beslissing tot vertraging in de functionele loopbaan hebben loopbaangevolgen. [2]

De gevolgen van de einduitspraak[9] "loopbaanvertraging" zijn:

- er wordt één jaar schaalanciënniteit opgebouwd waarbij de in aanmerking komende diensten gelijk zijn aan de helft van de werkelijke diensten (VI 105);
- bepaalde aanstellingen (projectleider[9]) worden beëindigd.[5]

De gevolgen van de einduitspraak[9] "onvoldoende" zijn:

- er wordt één jaar geen schaalanciënniteit opgebouwd (VI 105) en de eerstvolgende periodieke salarisverhoging wordt gedurende zes maanden uitgesteld (VII 4);
- ontslag van de ambtenaar, indien hij gedurende twee opeenvolgende keren de evaluatie "onvoldoende" gekregen heeft (XI 8);
- bepaalde mandaatfuncties of (tijdelijke) aanstellingen worden beëindigd;
- vrijstellingen[9] van bepaalde testen van generieke competenties gelden niet ;
- men kan niet bevorderen (VI 37), zich kandidaat stellen voor een bevordering binnen het niveau (VI 38)[9] of inschrijven voor een overgangsexamen[6] ([9]VI 45) ;
- geen graadverandering naar de graad van schipper of motorist (VI 59) of functie-wijziging naar loods (VI 64);
- de pensioengerechtigde ambtenaar mag de eretitel van zijn ambt niet dragen (XI 10).[2]

§ 2. Het definitief evaluatieverslag wordt in de praktijk opgesteld door de eerste evaluator met medeondertekening door de tweede evaluator.

De regel is dat de evaluatoren tot een consensus komen. Hiervan kan slechts uitzonderlijk afgeweken worden. Juridisch telt dan het verslag van de hoogste functionele chef (chef van de chef) of bij gelijkheid van de tweede evaluator. Het andere verslag is een element van het dossier.

§ 3. De procedure is tegensprekelijk: het personeelslid kan zijn opmerkingen op het evaluatieverslag maken en aan het dossier laten toevoegen; hij stuurt deze opmerkingen binnen 15 kalenderdagen na het ontvangen van het evaluatieverslag[9] naar alle evaluatoren. Deze laatste voegen geen commentaar meer toe.

Ingeval de evaluatie met "onvoldoende" of "loopbaanvertraging" besloten wordt, is er een formele beroepsmogelijkheid bij de raad van beroep voor de ambtenaren (zie hierna). Het contractuele personeelslid kan ontslagen worden (zie infra).[2]

Het is niet voldoende dat het personeelslid kennis heeft genomen van zijn evaluatieverslag; hij moet ook een afschrift ervan hebben ontvangen opdat hij eventueel zijn opmerkingen aan het evaluatieverslag kan toevoegen.

Art. IV 6. Als ongunstige feiten worden vastgesteld, moet dit schriftelijk worden vastgesteld. Dit is een verplichting, geen mogelijkheid.[18]

Uit het arrest van de Raad van State nr. 167.205 van 29 januari 2007 blijkt dat het belangrijk is om de ongunstige feiten die kunnen leiden tot een evaluatie "onvoldoende" op te nemen in het evaluatiedossier, en de geëvalueerde hiervan op de hoogte te brengen, om twee redenen:

1. de feiten nauwkeurig en tegensprekelijk vaststellen,
2. de geëvalueerde de kans geven bij te sturen tijdens de evaluatieperiode.[6]

Het maakt niet uit in welk document ongunstige feiten worden vastgesteld, waardoor het personeelslid op de hoogte wordt gebracht van zijn tekortkomingen die uiteindelijk tot een negatieve eindevaluatie zouden kunnen leiden, zolang dat het evaluatie-

dossier maar een document bevat dat ongunstige feiten juist, nauwkeurig en tegen-sprekelijk vaststelt (zie het verslag van de auditeur van de Raad van State, dat leidde tot vernietigingsarrest nr. 219.443 van 23 mei 2012), zij het een persoonlijke nota, een bijlage bij een mail, of een verslag van een tussentijds evaluatie, een opvolgingsgesprek, een functioneringsgesprek, enzovoort.[18]

Persoonlijke nota's zijn nota's die een feitenrelaas geven over bepaalde aspecten van het functioneren van het personeelslid. Zij kunnen worden opgemaakt door alle personen of personeelsleden onder wiens functioneel gezag het te evalueren personeelslid prestaties heeft verricht.[18]

Voorafgaand aan de schriftelijke vaststelling wordt indien mogelijk een gesprek gevoerd met het personeelslid over de ongunstige feiten.[18]

Je moet kunnen aantonen dat het personeelslid het document ontvangen heeft (vb. ondertekening voor ontvangst op papier, of bij versturing door middel van mail de bijlage digitaal ondertekenen voor ontvangst, ...).[18]

Het personeelslid bezorgt het document met zijn opmerkingen terug binnen de 15 kalenderdagen na het ontvangen van het document. Als het personeelslid zijn opmerkingen op papier bezorgt, dan dient het de opmerkingen ter authenticatie te ondertekenen. Bezorgt het personeelslid zijn opmerkingen via e-Ploeg dan gebeurt de verificatie van de identiteit/authenticiteit van de geëvalueerde elektronisch (via de registratie van het openen/lezen van het document).[23]

Gebeurtenissen of gedragingen buiten de dienst zijn slechts relevant in de mate dat ze de ambtsuitoefening raken; zij kunnen in deze omstandigheden het privé-leven betreffen.[18]

Art. IV 7 - opgeheven (opgenomen in IV 5)[9]

* * *

De geëvalueerde heeft op elk ogenblik recht op inzage in zijn persoonlijk evaluatiedossier. Hij kan tevens op zijn verzoek een kopie krijgen van zijn evaluatiedossier. Dit recht op inzage wordt - zoals voor het persoonlijk dossier - niet statutair verankerd omdat het een algemene wettelijke verplichting inzake openbaarheid uitmaakt en dus niet uitdrukkelijk hoeft bepaald te worden.

Dit evaluatiedossier bevindt zich bij de MOD's van elk beleidsdomein en bevat alle nodige en nuttige stukken die als beoordelingsgrond kunnen dienen.

Inzake de staat van tuchtstraffen dient opgemerkt dat de tuchtstraf uitgesproken in een evaluatiejaar zich voor dat jaar in het evaluatiedossier bevindt (met dus mogelijke invloed op de loopbaan); voor de resterende termijn van doorhaling wordt zij in het persoonlijk dossier ondergebracht aangezien er voor deze periode geen relatie tussen het functioneren in de functie en de sanctie bestaat.

Hoofdstuk 3. Beroep tegen de evaluatie onvoldoende of loopbaanvertraging[9]

Art. IV 8. Enkel de ambtenaar heeft recht op beroep bij de raad van beroep.

Momenteel is geen beroepsmogelijkheid voor contractuelen voorzien (noch met betrekking tot evaluatie, verloven of tucht). Het arbeidsrecht kent andere flexibele ontslagmogelijkheden. Het kan de situatie van de werkgever bemoeilijken om bij een beoordeling "onvoldoende" (of bij wangedrag) procedures in te bouwen, waardoor de ontslagmogelijkheid wordt vertraagd.

Dit artikel voorziet een beroepsprocedure bij een evaluatie met de einduitspraak 'loopbaanvertraging' of 'onvoldoende'[9]. Het APKB voorziet geen beroep meer bij vormgebrek. Er wordt uitgegaan van de goede werking van de diensten en de zorgvuldigheid van het proces evenals van vormen van kwaliteitsbewaking.

De opschortende werking van het beroep (art. I 13, § 3) wil zeggen dat, indien een ambtenaar in beroep gaat tegen een evaluatie met einduitspraak 'loopbaanvertraging' of 'onvoldoende'[9], géén beslissing inzake geldelijke gevolgen of ontzegging loopbaanaanspraken ten aanzien van de betrokkene wordt genomen zolang de beroepsprocedure niet afgehandeld is. Dus, voor deze ambtenaar zal de "waarderingfase" later plaatsvinden dan voor de ambtenaren die géén beroep hebben ingediend.

Het beroep dient te worden ingesteld binnen de vijftien kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag aan de geëvalueerde[9]. Dit voorschrift zorgt voor een zekere uniformiteit en is in het belang van de goede werking.

Zo kan niet alleen de ontvankelijkheid van het beroepschrift vastgesteld worden, maar het is ook onwerkbaar om zaken sine die te laten openstaan of aanslepen. Bovendien zijn er eventuele loopbaan- of geldelijke gevolgen mee verbonden zodat een snelle afwikkeling noodzakelijk is.

Het beroepschrift dient aangetekend te worden verstuurd of tegen ontvangstbewijs te worden ingediend bij (het secretariaat van) de raad van beroep.

Uiteraard moet het beroepschrift ook voldoende gemotiveerd zijn. Immers, uit het beroepschrift moet duidelijk blijken dat de verzoeker een belang heeft bij het beroep. Bovendien moeten de motieven van de verzoeker duidelijk uit het beroepschrift kunnen worden afgeleid opdat de raad van beroep op een gefundeerde manier een advies kan geven.

Zie ook art. I 13 (hoorrecht en recht op bijstand).

§ 2. vermeldt de uniforme termijn van 1 maand voor het uitbrengen van het advies. Een zaak kan ook in voortzetting gezet worden.

§ 3. De raad van beroep legt zichzelf een termijn op om het dossier met het advies zo spoedig mogelijk aan de bevoegde instantie voor de definitieve uitspraak te sturen. Generiek wordt ook een termijn bepaald waaraan deze instanties zich dienen te houden omwille van het belang voor de loopbaan- en/of geldelijke gevolgen van de ambtenaar.

Bij eenparigheid beslist de raad van beroep; er hoeft dus na beroep in casu geen uitdrukkelijke beslissing meer genomen worden (art. I 9, § 1, 2^e lid).

§ 4. Wanneer de raad van beroep unaniem beslist heeft dat de evaluatie onvoldoende ongegrond is, kan de Raad van Beroep aansluitend beslissen om een loopbaanvertraging toe te kennen. Indien de Raad van Beroep in dat geval niet unaniem be-

slist om een loopbaanvertraging toe te kennen dan betekent dit dat er geen evaluatie onvoldoende wordt toegekend, noch een loopbaanvertraging wordt toegekend.[6]

De omzetting van de onvoldoende in een loopbaanvertraging vergt dus een afzonderlijke unanieme beslissing, na de beslissing dat de evaluatie onvoldoende ongegrond is.[6]

De instantie die bevoegd is voor de definitieve beslissing, kan de evaluatie "loopbaanvertraging" al dan niet behouden, maar kan de "loopbaanvertraging" niet vervangen door iets anders. Dit geldt ook voor de raad van beroep indien deze beslist met unanimititeit.[9]

Bij eenparigheid beslist de raad van beroep; er hoeft dus na beroep in casu geen uitdrukkelijke beslissing meer genomen worden (art. I 9, § 1, 2de lid).[6]

Art. IV 9. De instanties bevoegd voor de definitieve beslissing worden in regel per beleidsdomein overeenkomstig art. I 8 door de beleidsraad volgens een vrije organisatie opgericht (idem strategisch adviesraad en Gemeenschapsonderwijs). Vaak zullen de evaluatoren deel uitmaken van de bestuursorganen van elk van deze entiteiten zodat dient gewaakt over geen te beperkte samenstelling. Gelet op de loopbaan- en/of geldelijke gevolgen voor de ambtenaar wordt voorgeschreven om de definitieve evaluatiebeslissing na beroep door een collectief orgaan (dus geen individuele lijnmanager) te laten nemen (waarborgen voor onpartijdigheid en objectiviteit). De nodige maatregelen zullen met dit oogmerk ook moeten genomen worden om de betrokken evaluatoren te weren uit deze organen, bij de definitieve beslissing (geen rechter-partij).[2]

Het is niet uitgesloten dat ook beleidsdomeinoverschrijdende organen worden opgericht. In sommige gevallen (bv. grote projecten) kan het aangewezen zijn dit orgaan bevoegd te maken of aan te duiden voor uitspraken na beroep.

Hoofdstuk 3bis. Bijzondere bepaling met betrekking tot de provinciegouverneur[2]

Art. IV 9bis. Dit artikel voegt een hoofdstuk in dat bepaalt welke bevoegdheden van deel IV toebehoren aan de provinciegouverneur voor wat betreft de personeelsleden van de provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur.

De provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur worden als autonome organisatie-eenheden beschouwd en bepaalde bevoegdheden van de lijnmanager worden uitgeoefend door de provinciegouverneur (sui generis-statuut).[2]

Hoofdstuk 4. Overgangsbepaling

Art. IV 10. geen commentaar.

Art. IV 11 - opgeheven[9]

DEEL V. DE TOP- EN MIDDENKADERFUNCTIES**TITEL 1. DE MANAGEMENT- EN PROJECTLEIDERFUNCTIES EN DE FUNCTIE VAN ALGEMEEN DIRECTEUR****Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

Artikel V 1. Deze titel (zoals de rest van het besluit) geldt tevens, zoals voorheen het VOI -Stambesluit, voor de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs in de mate dat de betrokken organieke, instellingspecifieke regeling voorziet in functies behorende tot het N-niveau of van algemeen directeur. Het voorgaande geldt uiteraard slechts met dien verstande dat dit besluit geen afbreuk doet aan de betrokken (hiërarchisch hogere) organieke regeling en, dus wordt toegepast in de mate het met die hogere regeling verenigbaar is. Dit betekent, in concreto, dat de bepalingen van dit besluit worden toegepast in de mate dat ze verenigbaar zijn met de bepalingen inzake de toewijzing en de beëindiging van het mandaat van onbepaalde duur van de afgevaardigd bestuurder van de Raad voor het Gemeenschapsonderwijs zoals bepaald in artikel 39 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 waaraan dit besluit uiteraard geen afbreuk kan doen.

Dit artikel omschrijft de draagwijdte van deze titel *ratione materiae*. Deze titel strekt er inderdaad toe de procedure voor de vacature-invulling, evenals de arbeidsvoorwaarden te regelen voor de managementfuncties van het N-niveau, de projectleiderfuncties en de functies die door de Vlaamse Regering worden aangeduid als behorende tot het N-niveau, evenals de functie van algemeen directeur.

De managementfuncties van het N-niveau betreffen de mandaatfuncties welke zullen worden bekleed door de titularissen die aan het hoofd staan van de departementen, de IVA's met of zonder rechtspersoonlijkheid, evenals de publiekrechtelijke EVA's. Daarnaast regelt deze titel eveneens de vacature-invulling en arbeidsvoorwaarden van diegenen die binnen de entiteiten in een mandaat de functie van projectleider zullen vervullen. Ook deze functies worden geacht te behoren tot het N-niveau gezien hun omvang, complexiteit of vereiste deskundigheid.

Daarnaast wordt tevens rekening gehouden met het gegeven dat er ook functies zullen zijn waarvan het gewicht, de inhoud en de impact zodanig is (zonder dat het gaat om projectleiderfuncties) dat zij moeten worden geacht te behoren tot het N-niveau en zonder dat de titularissen daarvan kunnen worden beschouwd als hoofd van het departement of het agentschap. Dergelijke functies zullen door de Vlaamse Regering uitdrukkelijk als zodanig worden aangeduid. Zulks zal veeleer uitzonderlijk zijn doch dergelijke mogelijkheid moet worden voorzien om, bijvoorbeeld, rekening te kunnen houden met de omvang die sommige departementen zullen hebben en waarbij het aangewezen kan zijn, naast het hoofd van het departement, nog te voorzien in een beperkt aantal functies van N-niveau. Al deze functies zullen bij mandaat worden toegewezen en dus tijdelijk worden bekleed.

Daarnaast regelt dit besluit tevens een aantal aspecten, inzonderheid op het vlak van de vacature-invulling, bezoldiging en evaluatie, van de functie van algemeen directeur die eveneens een mandaatfunctie geworden is.

Door een wijziging van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid heeft de VR de volheid van bevoegdheid teruggekregen om de rechtspositie van de topambtenaren en van algemeen directeur te bepalen.

Zowel de artikelen 3, 6, 10 als 22 van het Kaderdecreet voorzien in de mogelijkheid tot het creëren van de functie van algemeen directeur die het hoofd van het agentschap respectievelijk de gedelegeerd bestuurder bijstaat en in de departementen. Deze functie onderscheidt zich van de andere managementfuncties doordat de algemeen directeur het hoofd van het agentschap bijstaat bij de algemene leiding, de werking en de vertegenwoordiging van het agentschap. Niettemin, in de mate dat de organieke regeling in die functie voorziet, vormt de algemeen directeur in sommige EVA's, samen met het hoofd van het agentschap het dagelijks bestuur, vervangt hij het hoofd van het agentschap bij diens afwezigheid of verhindering en neemt, met raadgevende stem, deel aan de vergaderingen van de raad van bestuur. De aldus beschreven functie van algemeen directeur situeert zich dan ook zowel hiërarchisch, organiek als functioneel op een (tussen)niveau - tussen dat van het hoofd van de instelling (niveau N) en de functie van afdelingshoofd welke behoort tot het niveau N-1.

Art. V 2. Overeenkomstig het regeerakkoord is de termijn voor een mandaatfunctie beperkt tot een duur van maximum 6 jaar met dien verstande dat kortere termijnen eveneens mogelijk zijn wanneer bijvoorbeeld de pensioengerechtigde leeftijd zou intreden voor het verloop van de zes jaar. Ook projecten zullen niet steeds een duur van zes jaar kennen. Verlengingen in dezelfde functie (in beginsel éénmaal) of in een andere functie zijn mogelijk (zie verder).

De duur van de mandaatperiode dient onderscheiden te worden van de aard van het contract wanneer de mandaatfunctie bij wijze van arbeidsovereenkomst wordt toegekend. Opeenvolgende mandaatfuncties worden uitgeoefend binnen één contract van onbepaalde duur (zie verder).

De algemeen directeur wordt als mandaatfunctie gedefinieerd. De wijziging van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid geeft de volledige bevoegdheid aan de VR om de rechtspositie te bepalen.

Art. V 3.

§ 2. Er worden duidelijke criteria bepaald om uit te maken in welke entiteit nog wordt voorzien in de functie van een algemeen directeur overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 inzake de conceptnota over de bijsturing van het HR-instrumentarium voor het topkader:

- er worden enkel nog algemeen directeurs aangesteld in entiteiten met meer dan 1000 personeelsleden. In alle andere entiteiten is de functie van algemeen directeur uitdovend;
- in afwijking van de algemene regeling, vermeld in het eerste lid, kan de functie van algemeen directeur in uitzonderlijke omstandigheden opgenomen worden in het personeelsplan van de entiteit (met minder dan 1000 personeelsleden) die wordt uitgebreid of opgericht ingevolge fusie van twee of meer entiteiten. Een dergelijke keuze zal terdege overwogen en gemotiveerd moeten worden ten aanzien van gefuseerde entiteiten die daarvoor niet in aanmerking komen;
- in deze entiteiten waar wel nog een algemeen directeur wordt aangesteld, moet deze een afdeling leiden, waarvan uit de functieweging volgt dat deze behoort tot de functieklassse 20, d.i. de zwaarste categorie van afdelingen.[27]

Voor de titularissen van de functies van algemeen directeur in de entiteiten, die niet voldoen aan de voormelde voorwaarden en uitdovend zijn, wordt een overgangsbepaling opgenomen in artikel V 51 quinquies. Zij blijven hun mandaat verder uitoefenen totdat dit wordt beëindigd na één mogelijke verlenging.[27]

Paragraaf 3 wordt opgeheven.[27]

Hoofdstuk 2. De selectie voor de mandaatfuncties

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 4. Gezien het belang en het gewicht van de mandaatfuncties wordt geopteerd voor een open selectie met een zo ruim mogelijke bekendmaking waarbij, gelijktijdig, zowel interne als externe kandidaten kunnen meedingen teneinde aldus aan de overheid de grootst mogelijke waarborgen te bieden om de meest geschikte kandidaten te kunnen selecteren voor de betrokken functies.

In de oproep zullen de functiebeschrijving, het competentieprofiel (in beknopte vorm) en de salarisschaal worden opgenomen. De vereisten van de kandidaatstelling zullen zodanig worden vastgesteld dat de aanspraken van de kandidaten voldoende duidelijk zijn en dat tijdens de selectieprocedure kan afgeleid worden of hij voldoet aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

Met het begrip “interne kandidaten” worden de vast benoemde ambtenaren bedoeld van de organisatorische entiteiten die onder de toepassing van dit besluit vallen. De contractuele personeelsleden van die entiteiten worden beschouwd als “externe kandidaten”.

Art. V 5. § 1. Naast de algemene toelatingsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 1, § 3 en 9 van het APKB 2000, worden voor de functies van het topkader, de projectleiderfuncties en de functies die door de Vlaamse Regering worden aangeduid als behorende tot het N-niveau, gezien het gewicht van deze functies, bijzondere voorwaarden gesteld op het vlak van de minimaal vereiste relevantie beroepservaring[6]. Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring worden deeltijdse prestaties in een jaar beschouwd als een voltijds jaar zodat geen herberekening pro rata plaats vindt.

Ook voor het vervullen van de functie van algemeen directeur wordt, gelet op hetgeen reeds is gesteld in de commentaar bij artikel V 1, vereist dat de betrokken kandidaten beschikken over een minimum aantal jaren ervaring als leidinggevende.

§ 2. Voor de management- en projectleiderfuncties van N-niveau, en de functies van algemeen directeur moet men ten minste houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A, of een ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor die functie hebben. De indienstnemende overheid kan uitzonderlijk een afwijking hiervan opnemen in het vacaturebericht, behalve voor gereguleerde beroepen, zodat ook kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs in aanmerking komen voor de functie (zie toelichting bij artikel III 3).[17]

Er kunnen nog bijkomende aanwervingsvoorwaarden worden vastgesteld, zoals bijvoorbeeld een doctoraat in geval van een wetenschappelijke functie.[2]

Afdeling 2. Selectiecriteria en – procedure

Art. V 6. Het competentieprofiel bevat een luik generieke competenties dat geldt voor alle topkaderfuncties, evenals voor de functie van algemeen directeur. Het luik generieke competenties kan, indien dat redelijkerwijze gerechtvaardigd is, door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever, worden aangevuld met functiespecifieke competenties.[12]

In de generieke[12] competenties worden telkens een aantal niveaus van complexiteit onderscheiden. In principe wordt voor alle topfuncties telkens het hoogste niveau voor elke competentie gevraagd. Voor sommige competenties kan echter - rekening houdend met de zwaarte of complexiteit van de functie - één niveau lager ook volstaan. In het selectieprofiel wordt aangegeven voor welke competenties deze mogelijkheid bestaat. Voor departementshoofden respectievelijk het hoofd van een agentschap zal in de regel voor alle competenties het hoogste niveau vereist zijn.

Het *eventuele functiespecifieke luik*: de in dienstnemende overheid, dat is hetzij de Vlaamse Regering (op voorstel van de functioneel bevoegde minister), hetzij de raad van bestuur in die EVA's waar de raad van bestuur het hoofd van het agentschap aanduidt, kan beslissen één of meerdere functiespecifieke[12] competenties toe te voegen waarvan zij vindt dat ze het verschil maken tussen succesvol zijn of niet succesvol zijn in de specifieke functie en die reeds van bij de aanvang aanwezig moeten zijn. Zij kan anderzijds ook beslissen dat het generieke luik voldoende waarborgen biedt voor de selectie en dus ook om te starten in de functie. Het proces tot bepaling van het competentieprofiel dient zodanig te worden opgevat dat de Vlaamse Regering slechts eenmaal gevat wordt over alle competenties samen.

Art. V 7. Jobpunt Vlaanderen treedt op als selector in het kader van het samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse Regering en Selor betreffende de bemiddeling van Selor voor de statutaire selecties in een Vlaams ministerie overeenkomstig artikel 87, §2 BWHI.[11]

Het samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse overheid en Selor, goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 30 april 2009, en ondertekend door de minister-president, regelt de relatie tussen Selor en de Vlaamse overheid binnen de huidige wettelijke context. Krachtens dit protocol laat Selor de uitvoering van de statutaire selecties (voor een groot deel) over aan de Vlaamse overheid, maar blijft het juridisch verantwoordelijk voor de organisatie van de statutaire selecties voor de ministeries van de Vlaamse overheid. Het protocol houdt geen delegatie van bevoegdheid in.[11]

De Vlaamse Regering heeft Jobpunt Vlaanderen aangeduid voor de uitvoering van de statutaire selectieprocedures in het kader van dit samenwerkingsprotocol. Jobpunt Vlaanderen voert de statutaire selectieprocedures uit overeenkomstig het Vlaams personeelsstatuut en het draaiboek, dat deel uitmaakt van het protocol. Selor behoudt de juridische eindverantwoordelijkheid.

Selor blijft, de lege lata, en zulks onverminderd de initiatiefnemende, actieve en stuwende rol van Jobpunt Vlaanderen, de inrichtende overheid voor alle statutaire werkingen voor de Vlaamse ministeries.[11]

Jobpunt Vlaanderen [9] staat, conform haar bij decreet omschreven opdracht, in voor de toetsing van de ontvankelijkheid van de kandidaatstellingen (het al dan niet ver-

vuld zijn van de algemene en bijzondere toelatingsvoorwaarden). Zij motiveert haar beslissingen.

Ook de eigenlijke selectieprocedure wordt georganiseerd door of met bemiddeling van Jobpunt Vlaanderen[9]. De eigenlijke selectieprocedure met inbegrip van de keuze van de passende instrumenten voor meting van de competenties met het oog op de beoordeling van de geschiktheid, behoort tot de deskundigheid van Jobpunt Vlaanderen[9]. Indien de middelen van het agentschap ontoereikend zouden zijn om de selecties zelf volledig uit te voeren kan ook een extern selectiebureau ingeschakeld worden. De keuze van de derde of externe instantie zal in ieder geval het resultaat zijn van een objectieve vergelijking na toepassing van de reglementering overheidsopdrachten waaraan het agentschap als aanbestedende dienst onderworpen is, in welk geval een kwaliteitsbewaking noodzakelijk is. Om die reden wordt ook bepaald dat de keuze van de externe selector gevalideerd wordt door de Vlaamse Regering.

In de selectieprocedure voor de N-functies en de functies van algemeen directeur kan Jobpunt Vlaanderen een voorselectie, die eliminerend is, opnemen, zoals bv. een verkennend gesprek met een externe consultant.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie, de ervaring, de communicatievaardigheden, de inpasbaarheid in de overheidscontext.[15]

Een selectie kan bestaan uit verschillende testen. De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.[15]

Uiteindelijk, dat is de betekenis van de derde paragraaf, zal, althans in de mate dat er - na selectie - kandidaten geschikt werden bevonden een (gemotiveerde) lijst van kandidaten aan de opdrachtgever worden overgemaakt. De kandidaten worden van het eindresultaat van de selectie op de hoogte gebracht. Wanneer geen lijst kon worden overgemaakt bij gebrek aan (geschikte) kandidaten, wordt de opdrachtgever daarvan ingelicht. Jobpunt Vlaanderen[9] zal de redenen aangeven die, naar het oordeel van het agentschap, tot een gebrek aan kandidaten heeft geleid en kan eventueel aanbevelingen formuleren.

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en de rechtspositie.

Art. V 8. De opdrachtgever, dat wil zeggen hetzij de functioneel bevoegde minister wanneer de Vlaamse Regering de in dienst nemende overheid is, hetzij de raad van bestuur wanneer deze zelf de aanstelling doet, heeft een interview met de kandidaten die door Jobpunt Vlaanderen[9] werden voorgedragen.[27]

Volgens de huidige regeling worden tijdens het interview de wederzijdse verwachtingen nader gepreciseerd. De facto gebeurt tijdens dit gesprek eigenlijk de eindselectie als er meerdere kandidaten op de shortlist staan, want uiteindelijk moet de Vlaamse Regering nog een keuze maken uit een van deze kandidaten (met name de kandidaat die het meest aan de verwachtingen beantwoordt) en deze keuze ook motive-

ren. Ter uitvoering van de beslissing van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 inzake de conceptnota over de bijsturing van het HR-instrumentarium voor het topkader (punt 3.3.3) wordt de regeling dat tijdens het interview de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd vervangen door de regeling dat het interview gevoerd wordt met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.[27]

De opdrachtgever kiest, na vergelijking, al dan niet een kandidaat uit de lijst van geschikte kandidaten (§ 2)[27]. De beslissing zal in ieder geval worden gemotiveerd. Wanneer geen kandidaat wordt aangeduid, wordt de procedure heropgestart.

Een heropstarten van de procedure kan uitzonderlijk een aanpassing van de functiebeschrijving vereisen. Zulks zal, bijvoorbeeld, het geval kunnen zijn wanneer is vastgesteld dat de job-descriptie en het daaraan verbonden profiel niet adequaat met elkaar in overeenstemming waren hetgeen zal blijken wanneer, na raadpleging van de arbeidsmarkt, objectief kan worden vastgesteld dat geen (geschikte) kandidaten konden worden gevonden of de situatie op de arbeidsmarkt op dat ogenblik een aanpassing van de criteria vereist. Zulks zal mede kunnen blijken uit de door Jobpunt Vlaanderen[9] geformuleerde aanbevelingen (zie ook de commentaar bij artikel V 7).

Ar. V 9. § 1. betreft het geval waarin een externe kandidaat in een mandaatfunctie (hoofd van het departement of het agentschap, projectleider of de functie van N-niveau als zodanig aangeduid door de Vlaamse Regering, algemeen directeur) wordt aangesteld.

De extern geselecteerde kandidaten hebben vanaf de datum van uitwerking van het BVR van 22 januari 2010 tot wijziging van het VPS, wat betreft de aanwijzing in de mandaatfuncties van N-niveau en van algemeen directeur (30 oktober 2009) de keuze tussen:

- 1° ofwel een vaste benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid en vervolgens een tijdelijke aanwijzing in de betrokken mandaatfunctie;
- 2° ofwel een indienstneming bij arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.[11]

Wanneer de Vlaamse Regering de betrokkene in dienst neemt, gebeurt dit op voorstel van hetzij de functioneel bevoegde minister, hetzij op voorstel van de raad van bestuur van de EVA. Slechts in die EVA waarin de raad van bestuur zelf het hoofd van het agentschap aanstelt, is deze raad tegelijkertijd opdrachtgever en in dienstnemende overheid.

§ 1bis. Als de extern geselecteerde kandidaat kiest voor de vaste benoeming, laat de indienstnemende overheid hem toe tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal en wijst hem dan aan in de betrokken mandaatfunctie. Als hij met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd[23] in de graad van directeur-generaal (= terugvalgraad) of adjunct-directeur-generaal (= terugvalgraad) bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De extern geselecteerde kandidaat, die toegelaten wordt tot de proeftijd legt de eed af in handen van de functioneel bevoegde minister of voorzitter van de raad van bestuur (voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs) of van de voorzitter van het Auditcomité van de Vlaamse administratie (voor Audit Vlaanderen).[27]

De opdrachtgever bepaalt de nadere regelen van de proeftijd en evalueert ook de proeftijd. Onder de nadere regelen dient verstaan o.m. de duur van de proeftijd en de inhoud van de proeftijd.

De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden (cfr. de proeftijd voor niveau A in art. III 15)

De statutair aangestelde mandaathouder met de functie van N-niveau of de functie van algemeen directeur kan deeltijds werken via het verlof voor deeltijdse prestaties. Het verlof is een gunst.[11]

In het geval dat de eindevaluatie van de proeftijd ongunstig is heeft de ambtenaar op proef en titularis van de mandaatfunctie het recht om gehoord te worden door de indienstnemende overheid (hetzij de Vlaamse Regering of de Raad van bestuur in die EVA's waar het hoofd van het agentschap wordt aangesteld door de raad van bestuur of de Raad van het Gemeenschapsonderwijs) met bijstand van een persoon naar keuze. Als de ambtenaar op proef wil gebruik maken van dit recht, moet hij dit schriftelijk vragen binnen een termijn van 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag volgens op de dag van ontvangst van het eindevaluatieverslag, naar gelang het geval aan de minister-president van de Vlaamse Regering of aan de voorzitter van de raad van bestuur of aan de voorzitter van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs. Het hoorrecht impliceert dat de betrokkene behoorlijk wordt opgeroepen en gelegenheid krijgt tot inzage in zijn dossier.[23]

Als de indienstnemende overheid de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, dan eindigt de mandaatfunctie (overeenkomstig artikel V 14, 1^o) en wordt de ambtenaar op proef, die extern geworven is, ontslagen door de indienstnemende overheid. In geval van ontslag van de ambtenaar op proef ten gevolge van een negatieve eindevaluatie van de proefperiode, gelden de bepalingen van artikel III 19.[23]

§ 1ter[23]. Als de extern geselecteerde kandidaat opteert voor een indienstneming bij arbeidsovereenkomst, wordt hij in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.[11]

Wanneer tijdens de loop van het contract de opdracht van de betrokkene wijzigt (bijvoorbeeld bij aanstelling in een andere mandaatfunctie) zal zulks uiteraard, in onderling akkoord, een wijziging van de arbeidsovereenkomst vereisen conform de bepalingen van het arbeidsrecht. Ook de schorsing of beëindiging van de overeenkomst vindt plaats volgens het gemeenrechtelijk arbeidsrecht.

De voorwaarden van de arbeidsrelatie worden derhalve, met inachtneming van de dwingende regels van voormeld arbeidsrecht, gepreciseerd op basis van een modelovereenkomst - naar inhoud geïnspireerd op het raamstatuut - in een individueel arbeidscontract. Het modelcontract sluit individuele afwijkingen, wanneer daartoe ge-

gronde redenen zijn, niet uit. In de individuele arbeidsovereenkomst zal tevens in een proefperiode minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden[11] worden voorzien.

Voor het contactuele personeelslid dient in de arbeidsovereenkomst in overleg met de opdrachtgever het arbeidsregime bepaald te worden. Het verlof is een gunst.[11]

§ 2. betreft het geval waarin een interne kandidaat wordt geselecteerd voor de mandaatfunctie, d.w.z. een kandidaat die reeds bij de diensten van de Vlaamse overheid tewerkgesteld was als vast benoemde ambtenaar.

De intern geselecteerde kandidaten worden eerst benoemd in de graad van directeur-generaal (= terugvalgraad) of adjunct- directeur-generaal (= terugvalgraad) en vervolgens tijdelijk, d.w.z. voor de duur van het mandaat aangewezen in de betrokken mandaatfunctie door de indienstnemende overheid.[11]

De intern geselecteerde kandidaten moeten eerst een proeftijd (minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden) doorlopen zoals de extern geselecteerde kandidaten, omwille van de aard van de functie (zwaarte, verantwoordelijkheden, ...). Hij wordt dus eerst toegelaten tot de proeftijd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal en aangewezen in de mandaatfunctie. Als hij met goed gevolg de proeftijd heeft doorlopen, wordt hij vastbenoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal. Indien de eindevaluatie van de proeftijd ongunstig is, heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de indienstnemende overheid met bijstand van een persoon naar keuze.[23]

Als de indienstnemende overheid de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, dan eindigt de mandaatfunctie (overeenkomstig artikel V 14, 1^o) en keert de betrokkene terug naar de graad of de terugvalgraad die hij voorheen bekleedde.[23]

Opnieuw is de in dienstnemende overheid hetzij de Vlaamse Regering, hetzij de raad van bestuur in die EVA's waar het hoofd van het agentschap wordt aangesteld door de raad van bestuur.[2]

De statutair[11] aangestelde mandaathouder met de functie van N-niveau of de functie van algemeen directeur kan deeltijds werken via het verlof voor deeltijdse prestaties. Voor het contactuele personeelslid dient in de arbeidsovereenkomst in overleg met de opdrachtgever het arbeidsregime bepaald te worden. Het verlof is een gunst.[2]

Wanneer het mandaat van de statutair aangestelde mandaathouder een einde neemt, keert hij, gezien zijn vaste benoeming in de graad van directeur-generaal (terugvalgraad)[11] terug naar een passende statutaire betrekking binnen het Vlaams openbaar ambt (zie verder). Zij behouden in ieder geval het recht op een overheids-pensioen als ambtenaar; dit laatste ook voor de duur dat het mandaat werd uitgeoefend.

De functies van algemeen directeur worden op dezelfde manier behandeld als de N-functies.

Hoofdstuk 4. Mobiliteit[15]

Art. V 10. In afwijking van de gewone aanwervingsprocedure, bepaald in hoofdstuk 2 en 3 heeft de indienstnemende overheid de mogelijkheid om vacante management- en projectleidersfuncties van N-niveau en functies van algemeen directeur aan te bieden via mobiliteit (d.w.z. via een procedure van mededinging) aan een geschikte mandaathouder van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau of functie van algemeen directeur.

De vacature wordt bekend gemaakt.

De opdrachtgever beoordeelt wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functie-specifieke competenties, op basis van een selectieprocedure, die bestaat uit een interview met de kandidaten of kandidaten over de beleidsvisie die zij hebben t.a.v. de mandaatfunctie waarvoor zij zich kandidaat hebben gesteld[27].

Overeenkomstig de beslissing van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 inzake de conceptnota over de bijsturing van het HR-instrumentarium voor het topkader (punt 4.3.2) wordt de vereiste dat er een beleidsvisie moet worden ingediend, geschrapt, aangezien ook bij rekrutering van de kandidaten niet wordt gevraagd dat ze een beleidsvisie indienen. Naar analogie met de selectieprocedure bij werving zal echter ook bij de mobiliteitsprocedure tijdens het gesprek tussen de topambtenaar en de opdrachtgever moeten worden nagegaan in welke mate de kandidaat beschikt over een strategische visie m.b.t. de leidinggevende functie waarvoor zij/hij zich kandidaat stelt. Het is niet omdat een mandaathouder destijds heeft aangetoond over een beleidsvisie te beschikken m.b.t. entiteit X (en waarbij zij/hij uiteindelijk ook werd aangesteld in dit mandaat), dat deze persoon ook beschikt over een beleidsvisie m.b.t. entiteit Y. Door de toevoeging van de rol van professioneel beleidsadviseur aan het model van leiderschap voor de topambtenaren, zal het blijk geven van de vereiste beleidsvisie nog aan belang toenemen.[27]

De opdrachtgever kiest de meest geschikte kandidaat voor de te begeven functie.[15]

Nadien wijst de indienstnemende overheid op voorstel van de opdrachtgever de geselecteerde kandidaat aan in de mandaatfunctie van N-niveau of in de mandaatfunctie van algemeen directeur. De mandaathouder heeft demogelijkheid van statuut te veranderen. Hij heeft dus de keuze tussen een contractueel of statutair mandaat.[26] Hierdoor begint een nieuw mandaat van 6 jaar te lopen, wat invloed heeft op de eindmandaat-evaluatie.[15]

Hoofdstuk 5. Arbeidsvoorwaarden

Afdeling 1. Administratieve arbeidsvoorwaarden

Art. V 11. § 1. Deze paragraaf vereist geen nadere commentaar behoudens dat, in voorkomend geval, de arbeidsovereenkomst van de titularis voor de duur van het verlof overeenkomstig het arbeidsrecht kan worden geschorst.

De mogelijkheid om een verlof te nemen om een ambt uit te oefenen bij een kabinet wordt afgeschaft vanaf 30 oktober 2009 (de datum van inwerkingtreding van het BVR van 22 januari 2010 tot wijziging van het VPS, wat betreft de aanwijzing in de mandaatfuncties van N-niveau en van algemeen directeur). Kabinetsleden die worden aangesteld in een mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur moeten deze functie effectief opnemen.

Weliswaar wordt er een overgangsbepaling voorzien dat de titularissen van een mandaatfunctie hun lopend verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet mogen verderzetten (zie art. V 51ter).[11]

Naast de moederschapsrust kunnen zij in voorkomend geval ook genieten van het opvangverlof (zie deel X, titel 3).

Verlof wegens ziekte of arbeidsongeval werd aangevuld met beroepsziekte naar analogie met artikel X 23.[9]

§ 2 heeft betrekking op de vervanging in geval van afwezigheid van de management- en projectleiderfunctie van N-niveau. In principe wordt de managementfunctie en de projectleiderfunctie van N-niveau ambtshalve vervangen door de algemeen directeur. Indien er in de entiteit geen algemeen directeur is, beschikt de indienstnemende overheid over 4[12] mogelijkheden:

- 1) ofwel wijst de indienstnemende overheid een vervanger aan onder de afdelingshoofden van de diensten van de Vlaamse overheid.
- 2) ofwel wijst de indienstnemende overheid een vervanger aan uit de lijst van geschikte kandidaten voor dezelfde management- of projectleiderfunctie van N-niveau, vermeld in artikel V 7, § 3 van dit besluit.
- 3) ofwel beslist de indienstnemende overheid een nieuwe procedure op te starten voor de vervulling van de management- of projectleiderfunctie van N-niveau volgens de bepalingen van dit besluit met dien verstande evenwel dat de indienstnemende overheid kan beslissen de oproep te beperken tot de interne kandidaten (ambtenaren en contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid).

Deze vervangers worden aangesteld met een besluit (voor de ambtenaren) of een vervangingsovereenkomst.

Indien een afdelingshoofd wordt aangeduid als vervanger, heeft hij na de beëindiging van de vervanging een recht op terugkeer naar zijn vroeger mandaat van afdelingshoofd.

Tijdens de periode van de vervanging wordt het afdelingshoofd op zijn beurt vervangen door :

- ofwel een waarnemend afdelingshoofd, overeenkomstig artikel V 42, § 4. Een waarnemend afdelingshoofd wordt aangewezen door de lijnmanager onder de ambtenaren die over de generieke competenties van N-1-niveau beschikken (wanneer de afwezigheid meer dan drie maanden en minder dan één jaar bedraagt). Deze aanwijzing kan eenmaal worden verlengd voor maximaal één jaar.

- ofwel een plaatsvervangend afdelingshoofd (zogenaamd “ad interim”) via
 - een dienstaanwijzing van een N-1 titularis mits akkoord van de N-1 en de betrokken N-functies (art. V 35, § 3);
 - een aanstellingsprocedure na vacantverklaring (aanwijzing voor de duur van de afwezigheid).[2]
- 4) De indienstnemende overheid kan beslissen om een vervanger aan te wijzen onder de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau. De aanwijzing van deze vervanger gebeurt voor maximaal de nog lopende duur van het mandaat van de afwezige titularis van de management- en projectleiderfunctie van N-niveau. Deze vervanging kan worden gebruikt in afwachting van de vacantverklaring van de N-functie. Het is wel niet de bedoeling om langdurig gebruik te maken van deze vervangingsmogelijkheid.[12]

§ 3 heeft betrekking op de vervanging in geval van afwezigheid van de algemeen directeur.

In geval van afwezigheid van de algemeen directeur zijn er 3 opties :

- 1) ofwel wijst de indienstnemende overheid een vervanger aan onder de afdelingshoofden van de diensten van de Vlaamse overheid.
- 2) ofwel wijst de indienstnemende overheid een vervanger aan uit de lijst van geschikte kandidaten voor een functie van algemeen directeur vastgesteld overeenkomstig de procedure bepaald in artikel V 6 en V 7 van dit besluit.
- 3) ofwel beslist de indienstnemende overheid een nieuwe procedure op te starten voor de vervulling van de functie van algemeen directeur volgens de bepalingen van dit besluit met dien verstande evenwel dat de indienstnemende overheid kan beslissen de oproep te beperken tot de interne kandidaten (ambtenaren en contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid). Deze vervangers worden aangesteld met een besluit (voor de ambtenaren) of een vervangingsovereenkomst. Indien een afdelingshoofd wordt aangeduid als vervanger, heeft hij na de beëindiging van de vervanging een recht op terugkeer naar zijn vroeger mandaat van afdelingshoofd. Tijdens de periode van de vervanging wordt het afdelingshoofd op zijn beurt vervangen door :
 - ofwel een waarnemend afdelingshoofd, overeenkomstig artikel V 42, § 4. Een waarnemend afdelingshoofd wordt aangewezen door de lijnmanager onder de ambtenaren die over de generieke competenties van N-1-niveau beschikken (wanneer de afwezigheid meer dan drie maanden en minder dan één maand bedraagt). Deze aanwijzing kan eenmaal worden verlengd voor maximaal één jaar.
 - ofwel een plaatsvervangend afdelingshoofd (zogenaamd “ad interim”) via
 - een dienstaanwijzing van een N-1 titularis mits akkoord van de N-1 en de betrokken N-functies (art. V 35, § 3);
 - een aanstellingsprocedure na vacantverklaring (aanwijzing voor de duur van de afwezigheid).[2]

Afdeling 2. Geldelijke arbeidsvoorwaarden

Art. V 12. § 1. De Vlaamse Regering heeft de N-functies ingedeeld in klassen op 30 september 2005 (VR/2005/3009/doc. 0848) en op 6 juli 2007 voor 5 resterende N-functies (VR/2007/0607/doc. 0686bis).[3]

§ 2. De Vlaamse Regering hechtte op 27 april 2007 haar principiële goedkeuring aan een nieuw bezoldigingspakket voor de topambtenaren van het N-niveau (VR/2007/2704/doc. O383).

De organieke bezoldigingsregeling houdt in:

- salaris in de schaal A311
- vakantiegeld, eindejaarstoelage en andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zoals bepaald in deel VII van het VPS, voor zover zij aan de toekenningvoorwaarden beantwoorden;
- een mandaattoelage waarvan het bedrag afhankelijk is van de klasse waarin de N-functie ingedeeld is;
- een managementtoelage die in afwijking van art. VII 39, §2, wordt berekend op de som van het salaris en de mandaattoelage;

Op 6 juli 2007 hechtte de Vlaamse Regering haar definitieve goedkeuring aan deze regeling (VR/2007/0607/doc. 0686bis).

Voor de bepaling van de hoegrootheid van de mandaattoelage wordt verwezen naar bovenvermelde nota VR van 27 april 2007.[3]

Met de wijziging van 29.052009 werd het volgende bepaald: het topkader van N-niveau heeft genot van de drie componenten van het privégebruik van een dienstwagen, conform de beslissing van de Vlaamse Regering van 27 april 2007 met betrekking tot de beloning van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur (VR/2007/2704/doc0383, punt 3.5).[9]

De management en projectleidersfuncties van N-niveau kunnen opteren voor

- hetzij een dienstwagen die zij ook voor privédoeleinden mogen gebruiken,
- hetzij een abonnement op het openbaar vervoer 1^{ste} klasse waarvan de kostprijs volledig door de werkgever wordt gedragen. Desgevallend veronderstelt dit de inlevering van de dienstwagen.[26]

Praktisch:

1. de contracten met de NMBS voorzien, wat het woon-werkverkeer betreft, een derdebetalersregeling n 2^{de} klasse. Het supplement 1^{ste} klasse moet door de aanvrager zelf betaald worden. De betrokken N-functie zal voortaan op basis van het gewijzigde art. V 12 VPS aan zijn MOD de terugbetaling van het supplement 1^{ste} klasse kunnen vragen.

2. wat betreft dienstreizen: het VPS bepaalt dat alle dienstreizen (NMBS) in 2^{de} klasse gebeuren. Het contract CTOL (ticket online) is dienovereenkomstig ook zo ingesteld dat tickets 1^{ste} klasse onmogelijk kunnen besteld worden. De N-functies die opteren voor een abonnement woon-werkverkeer 1^{ste} klasse, kunnen dus hun dienstreizen maken in 2^{de} klasse of met een poolwagen.[26]

Als de leidend ambtenaar afziet van het persoonlijk gebruik van een dienstwagen zijn[26] er geen bijdragen verschuldigd voor CO2-taks, noch fiscaliteit. Zijn dienstwagen dient dan ook niet te worden opgenomen in de bijlage bij het wagenreglement (lijst wagens privégebruik).[9]

§ 3. Wat de titularissen van de functie van Algemeen directeur betreft, wordt het salaris bepaald in de schaal A288 en de mandaattoelage op € 720 à 100% op jaarbasis.[3]

§ 4 en § 5. Op voorwaarde dat de vervanging ten minste 3 maanden duurt, ontvangt de vervanger van een N-functie of van een Algemeen directeur de bezoldiging en toelagen zoals vermeld in § 2, resp. § 3. [3]

Vanaf 1 januari 2010 geniet de titularis van een N-functie (management- of projectleiderfunctie) die wegens afwezigheid van de titularis van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau, bijkomend de leiding waarneemt van die N-entiteit of N-project, bijkomend de mandaattoelage van die entiteit of project volgens de indeling in klassen, zoals beslist door de Vlaamse Regering (30-9-2005, 6-7-2007 en 29-5-2009).[12]

Dit impliceert dat enkel voor entiteiten of projecten die in een klasse zijn ingedeeld, een mandaattoelage kan worden toegekend. Ter info: zoals bekend zijn budgettaire fondsen, zelfs indien opgericht in de vorm van een IVA, niet ingedeeld in klassen (enkel BBB-entiteiten en projecten van het N-niveau).[12]

§ 6. Tenslotte wordt in een laatste paragraaf bepaald dat de berekening van het salaris en de andere bezoldigingscomponenten gebeurt volgens de regeling voorzien in deel VII van het VPS.

Hieruit volgt bijvoorbeeld

- dat de toelage wordt geïndexeerd en maandelijks uitgekeerd;
- dat de toelage wordt verminderd in geval van deeltijdse prestaties
- dat vermits deze toelage verbonden wordt aan het uitoefenen van een functie, in casu een mandaatfunctie, de toelage niet mag worden uitgekeerd indien deze functie niet wordt uitgeoefend. Dit is o.m. het geval tijdens een detachering naar een kabinet. Dit volgt uit de samenlezing van art. V 12, § 6 en VII 14 en VII 15 VPS.[3]

Hoofdstuk 6. De evaluatie, het einde en de hernieuwing van de functie

Dit hoofdstuk voorziet in een gelijkschakeling qua procedure tussen de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en algemeen directeur.

Art. V 13. § 1.[27] De evaluatie van de titularissen van de mandaatfuncties (N-functies en algemeen directeur) gebeurt jaarlijks. Ze betreft de prestaties en manier van functie-uitoefening in voorkomend geval in uitvoering van de beheersovereenkomst (voor de agentschappen) of de managementovereenkomst (voor de departementen).[27]

Een topambtenaar die vrijwillig uit dienst is getreden of reeds op rust werd gesteld op het moment van de evaluatie nl. tijdens de normale evaluatieperiode in het voorjaar wordt nog wel met zijn akkoord geëvalueerd over de prestaties van het afgelopen jaar. Een topambtenaar die vrijwillig uit dienst treedt of op rust wordt gesteld tijdens de evaluatieperiode volgend op het evaluatiejaar wordt met zijn akkoord geëvalueerd zowel over de prestaties van het afgelopen jaar als over de prestaties van het lopende evaluatiejaar.

De evaluatie gebeurt door de opdrachtgever, bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen en een externe instantie, op het gewone moment van de evaluatie voor het topkader.

Het akkoord van de personeelsleden die reeds uit dienst zijn getreden is nodig, aangezien het VPS enkel (eenzijdig) verplichtingen kan opleggen t.a.v. personeelsleden die nog in dienst zijn.[9]

De topambtenaar moet in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd om geëvalueerd te kunnen worden (conform de regeling voor de andere ambtenaren in artikel IV 1 VPS).[27]

§ 1bis. De evaluatie gebeurt door de opdrachtgever (de functioneel bevoegde minister resp. de raad van bestuur van het agentschap in die EVA's waarin de raad van bestuur het hoofd van het agentschap aanwijst) bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen en een externe instantie, op het gewone moment van de evaluatie voor het topkader.[27]

In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van het personeel dat onder het gezag van de betrokken titularis staat (zgn. bottom up-evaluatie). Bij de evaluatie van de algemeen directeur wordt de N-functie gehoord.

Bij de jaarlijkse evaluatie van de topambtenaren bij entiteiten waar er een raad van bestuur is, maar de functioneel bevoegde minister(s) bevoegd is voor de evaluatie, wordt de raad van bestuur gehoord, zodat de eventuele bemerkingen van de raad van bestuur bij het functioneren van de N-functie worden meegegeven aan de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).[27]

De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde mandaathouder en de geëvalueerde mandaathouder kan opmerkingen toevoegen aan dit verslag (conform de regeling voor de andere ambtenaren in artikel IV 5 VPS).[27]

§ 1ter.[27] Om deontologische redenen is het ook aangewezen dat er tijdens de evaluatie geen personen tussenkomen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever, vermits deze laatste immers ook de evaluator is, en zonder hem geen evaluatie kan gebeuren.

Wanneer de jaarlijkse evaluatie eindigt op een uitspraak[9] "onvoldoende" moet deze uitspraak[9] worden bekrachtigd door de Vlaamse Regering. De uitspraak[9] "onvoldoende" zal immers resulteren in een beëindiging van het mandaat (zie verder). Aangezien de afgevaardigd bestuurder van het Gemeenschapsonderwijs wordt aangesteld door de raad van het Gemeenschapsonderwijs (art. 39 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998), gebeurt de bekrachtiging van de uitspraak onvoldoende voor deze N-functie evenwel door de aanstellende overheid : de raad van het Gemeenschapsonderwijs.[9]

§ 2.[27] Bovendien, zal uiterlijk zes maanden voor het einde van het mandaat een globale eindevaluatie volgen door de Vlaamse Regering met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. Een mandaat (in dezelfde functie) kan in beginsel éénmaal worden hernieuwd en onder de voorwaarden bepaald in artikel V 15, tweede lid, zelfs een tweede maal[27]. Er wordt op het ogenblik van de eindevaluatie uiteraard ook rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.

Een mandaatevaluatie kan enkel worden afgerond indien er een gesprek heeft plaats gevonden tussen de opdrachtgever (minister of raad van bestuur) en de mandaathouder.[27]

§ 3.[27] Een jaarlijkse of eindevaluatie die eindigt met de uitspraak[9] "onvoldoende" impliceert in ieder geval dat de betrokkene het recht heeft om vooraf te worden gehoord, met bijstand van een persoon naar keuze, door de Vlaamse Regering. Het hoorrecht impliceert dat de betrokkene behoorlijk wordt opgeroepen en gelegenheid krijgt tot inzage van zijn dossier.

In afwijking van deze regeling, heeft de afgevaardigde bestuurder van het Gemeenschapsonderwijs het recht om vooraf te worden gehoord door de raad van het Gemeenschapsonderwijs aangezien deze de aanstellende overheid is.[9]

Voor beide evaluatiemomenten wordt ook beroep gedaan op een externe evaluatieinstantie, hetgeen de objectiviteit moet verhogen. Deze instantie moet door de Vlaamse Regering aanvaard worden.

Art. V 14. De mandaatfunctie eindigt, zonder dat nog een bijkomende appreciatie vereist is:

- (1) bij een evaluatie "onvoldoende"
- (2) in beginsel na 12 jaren, tenzij tweede verlenging (zie art. V 15, tweede lid).[27]
Aan de betrokkene kan na 12 jaren een andere mandaatfunctie worden toegekend.
- (3) in onderling overleg of akkoord met de opdrachtgever
- (4) op vraag van de betrokkene zelf
- (5) na de duurtijd van het project, indien dit korter is dan 6 jaar
- (6) het mandaat eindigt ook bij de afschaffing van de entiteit, naar analogie met de bestaande regeling voor het middenkader. De statutaire mandaathouder wiens mandaat eindigt wordt herplaatst in een passende functie van de terugvalgraad (overeenkomstig art. V 17).[27]

Art. V 15. Een eindevaluatie die niet resulteert in een einduitspraak[9] "onvoldoende" en bijgevolg als een positieve evaluatie moet worden beschouwd, verleent aan de titularis, wanneer hij dit wenst, het recht om in zijn mandaat te worden hernieuwd voor een eenmalige bijkomende termijn van 6 jaar. Het betreft een gebonden bevoegdheid voor de in dienstnemende overheid en er wordt bijgevolg niet overgegaan tot een nieuwe selectie.[27]

Ingevolge de wijziging van artikel V 15 bij besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014 (dat in werking treedt op 1 november 2014) wordt na afloop van het tweede mandaat een bijkomende verlenging (zonder nieuwe selectie) toegekend aan de mandaathouders die goed functioneren en voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° als de eindevaluatie na afloop van het tweede mandaat niet resulteert in een einduitspraak "onvoldoende";
- 2° indien de mandaathouder tijdens het tweede mandaat minimum 4 van de 6 jaar een goede evaluatie had, waaronder de laatste 2 jaren, waaraan bijkomend ten minste de waardering dat het prestatieniveau volledig voldoet aan de verwachtingen en de norm was gekoppeld. Hiermee wordt bedoeld een evaluatie waaraan volgens de huidige regeling de waardering B+, C, C+ of C++ is gekoppeld;
- 3° bovendien moet de mandaathouder een toekomstvisie met betrekking tot de mandaatfunctie bij de entiteit uitwerken en die voor akkoord voorleggen aan de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever. De facto zal de goedkeuring door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever gebeuren tegelijkertijd met de eindmandatevaluatie.[27]

Art. V 16. Aan de titularis die bij arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur werd aangesteld en die niet meer wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat (d.w.z. hetzij in dezelfde mandaatfunctie, hetzij in een andere mandaatfunctie) wordt ontslag verleend met toepassing van de ter zake geldende regels van het gemeenrechtelijk arbeidsrecht.

Voor de volledigheid, het arbeidsrecht zelf kent ook nog (andere) oorzaken en beëindigingwijzen van het contract dan de oorzaken die bij artikel V 14 van dit besluit worden voorzien zoals, bijvoorbeeld, het ontslag om dringende redenen. Deze wijzen

van beëindiging eigen aan het arbeidsrecht komen bovenop de in dit besluit vermelde redenen voor beëindiging van de mandaatfunctie.

In het geval waarin de betrokkene wordt aangesteld in een andere functie, zal zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, in voorkomend geval, in onderling akkoord, (moeten) worden aangepast. In de hypothese dat geen vergelijk mogelijk zou zijn hetgeen weinig waarschijnlijk is gezien de kandidaatstelling van de betrokkene, zal de arbeidsovereenkomst alsnog conform het arbeidsrecht worden beëindigd.

Art. V 17. De titularis van een mandaatfunctie die bij eenzijdige administratieve rechtshandeling in het mandaat werd aangesteld en waarvan het mandaat wordt beëindigd geniet, gezien zijn positie in de graad van directeur-generaal (terugvalgraad) of adjunct- directeur-generaal (terugvalgraad),[11] van een terugkeerrecht binnen de diensten van de Vlaamse overheid. Dit betekent dat de betrokkene uiterlijk binnen het jaar na de beëindiging van het mandaat waarvan hem/haar schriftelijk is kennisgegeven, wordt herplaatst in een passende functie van de terugvalgraad[11]. Tijdens de periode dat de voormelde titularis zijn mandaatfunctie verder uitoefent in afwachting van de aanstelling van een nieuwe titularis, geniet hij verder de mandaattoelage (zie art. V 12, §2, 4).[11]

TITEL 2. STATUUT VAN HOOFD VAN HET SECRETARIAATSPERSONEEL VAN EEN STRATEGISCHE ADVIESRAAD

Algemene opmerking

De functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad is een functie van N-niveau, doch geen mandaatfunctie zoals de management- en projectleiderfuncties van N-niveau.

Het is een permanente functie die ingenomen wordt door een ambtenaar.

Hoofdstuk 1. Algemene bepaling

Art. V 18 - zie hiervoor; de functie behoort tot het topkader van N-niveau zonder een management- of projectleidersfunctie te zijn.

De functie wordt ingenomen door ambtenaren. Het betreft één procedure waarbij de internen kunnen meedoen aan de externe procedure. Er dient een proeftijd doorlopen te worden met de benoeming tot gevolg in deze functie.

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V. 19 - zie commentaar bij V 18.

Art. V 20. De ervaringsvoorwaarden zijn afgestemd op de functies van N-niveau. Zoals bij de functies van N-niveau geldt voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad dat kandidaten ten minste houder moeten zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A, of een ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor die functie hebben. De indienstnemende overheid kan uitzonderlijk een afwijking hiervan opnemen in het vacaturebericht, behalve voor gereguleerde beroepen, zodat ook kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs in aanmerking komen voor de functie (zie toelichting bij artikel III 3).[17]

Er kunnen nog bijkomende aanwervingsvoorwaarden worden vastgesteld, zoals bijvoorbeeld een doctoraat in geval van een wetenschappelijke functie.[2]

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 21. cf. dezelfde principes geldend voor alle top- en middenkaderfuncties. In casu worden de functiespecifieke competenties wel bepaald door de strategische adviesraad (en niet door de indienstnemende overheid).

Art. V 22. Analoge procedure als N-functie en functie van algemeen directeur
§ 1. In de selectieprocedure voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad kan de selector een voorselectie, die eliminerend is, opnemen, zoals bv. een verkennend gesprek met een externe consultant. De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie, de ervaring, de communicatievaardigheden, de inpasbaarheid in de overheidscontext.[15]

Een selectie kan bestaan uit verschillende testen en de kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 23. § 1. De strategische adviesraad heeft een interview met de kandidaten die door Jobpunt Vlaanderen worden voorgedragen. Volgens de huidige regeling worden tijdens het interview de wederzijdse verwachtingen nader gepreciseerd (art. V 23,§1). De strategische adviesraad kiest na vergelijking al dan niet een kandidaat uit de lijst van geschikte kandidaten. De facto gebeurt tijdens dit gesprek eigenlijk de eindselectie als er meerdere kandidaten op de shortlist staan, want uiteindelijk moet de strategische adviesraad nog een keuze maken uit een van deze kandidaten (met name de kandidaat die het meest aan de verwachtingen beantwoordt) en deze keuze ook motiveren. Naar analogie met de wijziging van artikel V 8 voor het topkader wordt de regeling dat tijdens het interview de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd, vervangen door de regeling dat het interview gevoerd wordt met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.[27]

§ 3. De Vlaamse Regering of de algemene raad van de VLOR laat de geselecteerde kandidaat toe tot de proeftijd in de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad.[12]

De strategische adviesraad vervult hier de rol van opdrachtgever t.a.v. de benoemende overheid (VR).

Overeenkomstig artikel 87 van het VLOR-participatiedecreet "wordt de algemeen secretaris aangesteld door de algemene raad na een openbare oproep".
(vandaar : onverminderd afwijkende decretale bepalingen)

In deze bepaling is o.m. een afwijkende instantie voor de eedaflegging bepaald (i.p.v. in regel de benoemende overheid).

§ 4. De strategische adviesraad bepaalt de nadere regelen van de proeftijd zoals de duur, de inhoud, de evaluatiecriteria, hoe de evaluatie zal gebeuren en evalueert de proeftijd. Daarnaast worden de volgende artikelen van deel III, hoofdstuk 3 inzake de proeftijd van toepassing gemaakt: artikel III 12, §2, III14, III 15, III 17, III 18, III 19 en III 20. [12]

In geval van een negatieve eindevaluatie van de proeftijd door de strategische adviesraad, heeft de betrokkene het recht om te worden gehoord, met bijstand van een persoon naar keuze, door de functioneel bevoegde minister of door de algemene raad bij de Vlaamse Onderwijsraad (voor het personeel van SAR VLOR). Het hoorrecht impliceert dat de betrokkene behoorlijk wordt opgeroepen en gelegenheid krijgt tot inzage van zijn dossier. De functioneel bevoegde minister stelt een verslag op van de hoorzitting voor de Vlaamse Regering. [12]

Als de Vlaamse Regering (op basis van het verslag van de functioneel bevoegde minister) of de algemene raad van de Vlaamse Onderwijsraad de negatieve eind-evaluatie van de proeftijd bekrachtigt, wordt het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad op proef ontslagen.[12]

Art. V 24. Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse Regering het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad in vast verband benoemt, als hij met goed gevolg de proeftijd heeft doorlopen.[12]

Overeenkomstig artikel 87 van het VLOR-participatiedecreet "wordt de algemeen secretaris aangesteld door de algemene raad na een openbare oproep".
(vandaar: met behoud van de toepassing van afwijkende bepalingen)[12]

Art. V 25 - analoog aan N-1

Art. V 26 - cfr. alle top- en middenkaderfuncties

Art. V 27 - idem

Art. V 28 - idem. Alleen de wijze waarop de vervanger in dienst genomen wordt verschilt: na externe oproep bij (vervangings)contract of indien het een interne ambtenaar zou betreffen via de figuur van aanstelling in een hoger ambt (ook al zou er meer dan 1 rang verschil zijn). De aanstelling via eenzijdige administratieve rechtshandeling in een mandaat is hier immers niet van toepassing.

Art. V 29. Organiek worden gelet op het verschil in grootte van de strategische adviesraden drie mogelijke salarisregelingen voorgesteld:

- ofwel A 285 en na 6 jaar schaalanciënniteit A 286
- ofwel onmiddellijk A 286
- ofwel onmiddellijk A 311.

De bepaling van de salarisschaal gebeurt op basis van een objectieve weging van de functies en naargelang de zwaarte van de functies. Het is de Vlaamse Regering die beslist op voorstel van de functionele minister; in overgang behouden de titularissen hun huidige salarisschaal (en hoedanigheid).[2]

Met de wijziging van 29.05.2009 wordt het volgende toegevoegd met betrekking tot het gebruik van een dienstwagen: gelet op de verschillende omvang van de Strategische Adviesraden, hetgeen ook reeds verweven is in de salarisbepaling van artikel V 29, § 1 VPS, verdient het de voorkeur om de mogelijkheid van het persoonlijk gebruik van een dienstwagen op te nemen naar analogie met de beslissing nopens het salaris.

Teneinde de procedure zo eenvoudig mogelijk te houden wordt voorgesteld de beslissing te laten nemen door de functionele minister(s).[9]

Hoofdstuk 4. De evaluatie

Art. V 30. De evaluatie gebeurt jaarlijks door de strategische adviesraad (cf. door de opdrachtgever bij de N-functies).

De SAR wordt voor de evaluatie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van de SAR bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen en een externe instantie aangeduid door de Vlaamse Regering, op voorstel van de minister bevoegd voor de bestuurszaken.[27]

Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad die vrijwillig uit dienst is getreden of reeds op rust werd gesteld op het moment van de evaluatie nl. tijdens de normale evaluatieperiode in het voorjaar wordt nog wel, met zijn akkoord geëvalueerd over de prestaties van het afgelopen jaar.

Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad die vrijwillig uit dienst treedt of op rust wordt gesteld tijdens de evaluatieperiode volgend op het evaluatiejaar wordt met zijn akkoord geëvalueerd zowel over de prestaties van het afgelopen jaar als over de prestaties van het lopende evaluatiejaar.[9]

Het akkoord van de personeelsleden die reeds uit dienst zijn getreden is nodig, aangezien het VPS enkel (eenzijdig) verplichtingen kan opleggen t.a.v. personeelsleden die nog in dienst zijn.[9]

Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een SAR moet in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd om geëvalueerd te kunnen worden (conform de regeling voor de andere ambtenaren in artikel IV 1 VPS). De jaarlijkse evaluatie kan enkel worden afgerond indien er een evaluatiegesprek heeft plaats gevonden tussen het hoofd van het secretariaatspersoneel van een SAR en de strategische adviesraad gelet op het concept van PLOEG (waarbij E staat voor een evaluatie die gebeurt op basis van een gesprek tussen de geëvalueerde en de evaluatoren en op basis van de functiebeschrijving en de gemaakte afspraken).[27]

De verplichting om een bottom-up bevraging van het personeel te organiseren voor de evaluatie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt vervangen door de mogelijkheid om een bottom-up bevraging van het personeel te organiseren.

Volgens de huidige afspraken, moeten er minstens 5 respondenten zijn om een BUE-rapport op te stellen. Bij de meeste SAR's zijn er geen 5 respondenten, die aangestuurd worden door het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad. Bij de SAR's waar er geen 5 respondenten zijn, zal er geen BUE worden georganiseerd.[15]

De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag dat wordt bezorgd aan het hoofd van het secretariaatspersoneel van een SAR en het hoofd van het secretariaatspersoneel van een SAR kan opmerkingen toevoegen aan dit verslag (conform de regeling voor de andere ambtenaren in artikel IV 5 VPS).[27]

Art. V 31. De algemeen secretaris van de Vlaamse Onderwijsraad wordt aangesteld door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad volgens artikel 87 van het decreet van 2 april 2004 betreffende participatie op school en de Vlaamse onderwijsraad en niet door de Vlaamse Regering zoals de hoofden van de andere strategische adviesraden. Om deze reden wordt voor de algemeen secretaris van de VLOR een afwijking bepaald dat bij een uitspraak "onvoldoende" deze bekrachtigd wordt door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad en niet door de Vlaamse Regering en dat de titularis dan het recht heeft om gehoord te worden door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad.[15]

Hoofdstuk 5. Einde van de functie

Art. V 32. Cfr. N-1: de definitieve beroepsongeschiktheid volgt uit twee opeenvolgende onvoldoendes.

TITEL 3. DE RECHTSPOSITIE VOOR HET MIDDENKADER**Hoofdstuk 1.** Algemene bepalingen

Art. V 33. Onder N-1 niveau wordt de managementlaag verstaan die een onderdeel leidt van een departement, IVA of EVA, raad of instelling en onder het rechtstreeks gezag staat van het "hoofd van", zijnde de N-functie.

Ook projectleiding kan bezoldigd worden op N-1 niveau. Een N-1 project sluit aan bij de N-functie, een N-project bij de functionele minister.

Art. V 34. In casu van interne rekrutering wordt de functie ingenomen door vastbenoemden uit de organisatie. Er wordt vastbenoemd in het middenkader. Derhalve zal dit ook gelden voor de extern gerekruteerde, weliswaar na een proefperiode.

De interne contractueel dingt als externe mee.

Het is immers aangewezen om een gelijk statuut te creëren voor het middenkader, wat niet het geval zou zijn bij deels ambtenaren en deels contractuelen.

Art. V 35. De rotatie en flexibiliteit wordt gestimuleerd via de horizontale mobiliteit van de interne markt. Het karakter sui generis van dit stelsel is gebaseerd op het principe van een dienstaanwijzing voor beperkte duur enerzijds (zonder deze even-

wel vast te leggen) en op het krijgen van bevoegdheden vanuit de N-functie (delegatie) zodat een collectieve draagkracht ontstaat.

In se is elke dienstaanwijzing tijdelijk doch voor sommige functies is dit meer uitgesproken (kwalificatie conform artikel I 4 § 2 - 2°). Dit betekent niet dat rotatie verplicht is. Er is trouwens ook geen termijn bepaald.

Projecten van N-1 niveau zijn sowieso door hun inherente tijdelijke opdracht beperkt in duur.

Statutair wordt mogelijk gemaakt om vacante N-1 functies aan te bieden zonder procedure van mededinging bv. wanneer om functionele redenen beter een andere dienstaanwijzing gezocht wordt binnen het middenkader. [2]

Het voorstel voor de [6] ad hoc toewijzing van een N-1 voor een andere N-1 functie gebeurt door de lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel.[2]

Artikel I 5, § 5 is ook van toepassing voor de N-1functies. Overeenkomstig artikel I 5, § 5 kan de lijnmanager *binnen de entiteit* zonder enige procedure een vacature van N-1 (afdelingshoofd) vervullen via een wijziging van dienstaanwijzing van een N-1 (afdelingshoofd).[9]

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 36. § 1. Het hoofd van de entiteit verklaart de N-1 functie vacant, wat tevens impliceert dat deze bevoegdheid niet delegerbaar is.[2]

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan de wijze van begeven van de vacatures in het middenkader vrij kiezen:

- ofwel kan hij de vacature intern vacant verklaren;
- ofwel kan hij de vacature extern aanbieden in combinatie met de interne arbeidsmarkt (dit beperkt in bepaalde gevallen de doorlooptijden en maakt het mogelijk om sneller meer geschikte kandidaten aan te trekken).[23]

Het gaat in deze om een mogelijkheid, en niet om een verplichting. Gelet op het belang van het geven van voldoende interne doorstromingsmogelijkheden (zowel voor bekwame kandidaten van de eigen entiteit, als voor bekwame kandidaten van de gehele DVO) zullen er ook in de toekomst nog voldoende middenkaderfuncties eerst intern aangeboden worden.[23]

De publicatie in het BS van selectieprocedures voor de toegang tot openbare dienst (externen) vloeit voort uit art. 9 APKB.

§ 2. Alle kandidaten voor een N-1 functie (zowel interne als externe als contractuele personeelsleden van de DVO) moeten zes jaar relevante beroepservaring hebben.[23]

De voorwaarde van 6 jaar relevante beroepservaring geldt uiteraard niet voor zittende N-1 functies die roteren naar andere N-1 vacatures. Deze ervaring dient voor internen ook niet noodzakelijk volledig intern verworven te zijn.[23]

Zoals bij de functies van N-niveau geldt voor de N-1 functie dat kandidaten ten minste houder moeten zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A, , of een ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor die functie hebben. De benoemende overheid kan uitzonderlijk een afwijking hiervan opnemen in het vacaturebericht, behalve voor gereguleerde beroepen, zodat ook kandidaten zonder diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs in aanmerking komen voor de functie (zie toelichting bij artikel III 3).[17]

Er kunnen nog bijkomende aanwervingsvoorwaarden worden vastgesteld, zoals bijvoorbeeld een doctoraat in geval van een wetenschappelijke functie.[2]

Afdeling 2. Selectiecriteria- en procedure

Art. V 37. In de selectieprocedure voor de N-1functies kan de selector een voorselectie, die eliminerend is, opnemen, zoals bv. een verkennend gesprek met een externe consultant.

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.[15] Deze aanpassing wordt doorgevoerd n.a. v. de uitspraak van de Raad van State in het arrest nr. 212.763 van 26 april 2011 dat het VPS zich er niet tegen verzet dat het onderzoek van de generieke competenties van de kandidaten wordt gesplitst in een verkennend interview enerzijds en een assessment center anderzijds maar dat het VPS niet toelaat dat in een verkennend interview wordt overgegaan tot “een eerste benadering van sommige generieke competenties, waarbij de beoordeling van slechts een deel van de generieke competenties eliminerend wordt”.[15]

Een selectie kan bestaan uit verschillende testen. De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.[15]

Via de functiespecifieke[12] competenties is het mogelijk ook het accent te leggen op de vaktechnische kennis.

Er is steeds een beoordeling van de functiespecifieke competenties in de selectieprocedure N-1. Indien er enkel een generiek luik zou zijn heeft de lijnmanager geen objectieve criteria om te oordelen wie van de kandidaten die voldoen aan de generieke competenties de beste kandidaat is. Het functiespecifieke luik biedt de manager de mogelijkheid om de kandidaten met elkaar te vergelijken. Het vereiste profiel voor de N-1 functie bevat dus naast de [12] generieke competenties steeds [12] functiespecifieke competenties die worden bepaald door de lijnmanager.[6]

Art. V 38. § 1. Oorspronkelijk werd de organisatie van de beoordeling van de generieke competenties losgekoppeld van een concrete procedure voor een functie van het middenkader. Dit bleek echter een zeer grote toeloop van kandidaten tot gevolg te hebben die zich lieten testen op hun geschiktheid voor een N-functie. Slechts een klein deel van hen slaagde voor de procedure van de generieke competenties. Bovendien bleek dat bij de generiek geschikt bevonden kandidaten de interesse om te kandideren voor een specifieke betrekking klein was. Daarom werd door het SOPO vanaf 1 mei 2008 geopteerd voor een vacaturegestuurde aanpak.

Optioneel kan gekozen worden voor een perspectiefgesprek en/of oriënterend gesprek. Het doel van het perspectiefgesprek is om met de leidinggevende te dialogeren over de toekomstperspectieven in de loopbaan. Het perspectiefgesprek kan aan-

gevuld of vervangen worden door een oriënterend gesprek met een externe consultant of interne specialist zoals de P&O-functie. Het oriënterend gesprek dient om de motivatie na te gaan en inzicht te geven in de leidinggevende functie. Aangezien zowel het perspectiefgesprek als het oriënterend gesprek facultatief zijn en voorafgaand aan de kandidaatstelling, maken deze gesprekken geen deel uit van de procedure en mogen ze de beoordeling niet beïnvloeden.

De lijnmanagers zijn het best geplaatst om op basis van alle beschikbare informatie te oordelen of iemand op een bepaald moment al over de generieke competenties van middenkader beschikt of niet.

Daarom beoordeelt het managementorgaan van het beleidsdomein de generieke competenties. Deze bevoegdheid kan evenwel door de managementorganen van beleidsdomeinen[9] opgedragen worden aan een beleidsdomeinoverschrijdende selectiecommissie.

Voor de beoordeling van de generieke competenties wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.[12]

De verplichte aanwezigheid van het hoofd van het Agentschap voor Overheidspersoneel in de commissies werd geschrapt. Deze aanwezigheid was zinvol gedurende de eerste procedures maar was en is - hoewel dat de basis voor de verplichte aanwezigheid was - onvoldoende om een gegarandeerde gelijkheid over de verschillende commissies te bewerkstelligen, o.m. gelet op het feit dat het hoofd van Ago maar één stem heeft. Het positieve effect bestond meer in het doorgeven van informatie m.b.t. de aanpak in de verschillende commissies en de inhoudelijke inbreng in probleem-dossiers.[6]

Het bevoegde orgaan zal zorgen voor een onafhankelijke, zorgvuldige en professionele uitvoering van de meting van de generieke competenties, rekening houdend met de gemeenschappelijke normen en standaarden.

Ook wordt de vaak jarenlang opgebouwde interne informatie over het presteren op de werkvloer meegenomen en gelegd naast de resultaten van de externe potentiëleinschatting.

Het globaal eindoordeel over het voldoen aan de waardegebonden en generieke competenties (door samenlegging van telkens de 2 bronnen van informatie) is uitsluitend. Een kandidaat kan maar deelnemen aan de functiespecifieke selectie als hij/zij beschikt over de generieke competenties.

De kosten voor de beoordeling van de generieke competenties worden gedragen door het beleidsdomein waar de interne kandidaat tewerkgesteld is.[1]

§ 2. De beoordeling van de generieke competenties van de externe kandidaat gebeurt door het managementorgaan van het beleidsdomein waar de vacature zich bevindt.[9]

De kosten voor de beoordeling van de generieke competenties van de externe kandidaten worden gedragen door het beleidsdomein waar de vacature zich situeert.[1]

Bij een externe procedure bestaat de beoordeling van de generieke competenties van kandidaten enkel uit een externe potentiëleinschatting. De vroegere voorwaarde dat naast de externe potentiëleinschatting ook met de beschikbare informatie rekening wordt gehouden wordt opgeheven. Immers externe kandidaten konden vaak

geen andere nuttige informatie dan de gevraagde informatie in de kandidaatstelling aanleveren.[15]

De organisatie van de externe potentieelinschatting behoort tot de exclusieve opdracht van Jobpunt Vlaanderen.[6]

Voor de beoordeling van de generieke competenties wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.[12]

§ 3. Aangezien uit de hierboven vermelde procedure voor de beoordeling van de generieke competenties volgt dat verschillende organen bevoegd zijn, heeft dit tot gevolg dat voor de beoordeling van deze competenties gemeenschappelijke standaarden moeten worden uitgewerkt.[1]

Het managementorgaan van de entiteit beslist over de periode[9] die moet in acht genomen worden om opnieuw mee te kunnen doen aan een externe potentieelinschatting. Opnieuw deelnemen heeft immers geen zin zonder het volgen van een opleidingstraject met het oog op de evolutie van de competenties.[2]

§ 4. Het testen van de functiespecifieke competenties gebeurt door het managementorgaan per beleidsdomein (cfr. voormalige departementale directieraad) en waarvan de betrokken N-functie deel uitmaakt. Dit is als het ware te beschouwen als een collectief advies aan de N-functie die overeenkomstig artikel V 39, §1 kiest uit de lijst van geschikte kandidaten.

Het managementorgaan van het Gemeenschapsonderwijs beoordeelt welke van de kandidaten die de generieke competenties bezitten, over de vereiste functiespecifieke competenties beschikken.[12]

De mogelijkheid voorzien in § 4, derde[12] lid is bedoeld voor de grote entiteiten, niet voor kleine entiteiten die bijvoorbeeld maar 2 afdelingshoofden hebben.

Het is niet evident dat voor de functiespecifieke competenties bij een grote entiteit zoals de VDAB de lijnmanagers van andere (veel kleinere) entiteiten van hetzelfde beleidsdomein zich uitspreken.

De mogelijkheid voorzien in § 4, derde[12] lid is tevens bedoeld voor divers samengestelde beleidsdomeinen. Enkele beleidsdomeinen zoals bijvoorbeeld Cultuur, jeugd, Sport en media zijn vrij divers samengesteld hetgeen het niet evident maakt voor de lijnmanagers van de andere entiteiten om de functiespecifieke competenties te beoordelen. De meeste beleidsdomeinen zijn echter wel vrij homogeen samengesteld en daar stelt zich dit probleem veel minder.

Het managementorgaan van het beleidsdomein[9] kan volgens § 4, derde[12] lid de beoordeling van de functiespecifieke competenties ook toewijzen aan een beleidsdomeinoverschrijdend managementorgaan. Dit orgaan dient niet noodzakelijk bevoegd te zijn voor alle entiteiten van deze beleidsdomeinen. Onder andere de Managementondersteunende diensten van de diensten voor het algemeen regeringsbeleid (DAR) werken voor twee beleidsdomeinen (concreet voor drie entiteiten uit DAR en voor drie entiteiten uit "internationaal Vlaanderen"). Indien de MOD wordt aangestuurd door een gemeenschappelijk aanstuuringscomité (waarin alle N's van de afnemende entiteiten zetelen) zal dit orgaan in de procedure van de aanstelling van een afdelingshoofd van de MOD de functiespecifieke competenties van de kandidaten moeten beoordelen. De mogelijkheid in § 4, derde[12] lid laat toe dat het manage-

mentorgaan van het beleidsdomein[9] de bevoegdheid om de functiespecifieke competenties te beoordelen toewijst aan dit gemeenschappelijk aansturingscomité.[1]

§ 5. Gelet op de juridische verplichting van de BWHI wordt SELOR als verplichte partner betrokken in het rekruteringsproces van de externe kandidaten (voor de rekrutering ten bate van departementen en IVA zonder rechtspersoonlijkheid).[1]

Art. V 39. § 1. Uit de lijst van geschikte kandidaten kiest het hoofd van de entiteit, raad of instelling zijn kandidaat, die benoemd wordt in het middenkader in de graad van hoofdadviseur. Deze bevoegdheid is niet delegerbaar.[20]

§ 2. Terzelfdertijd volgt evenwel de aanwijzing in de vacantverklarde mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1.[2] Ook volgens bijlage 4 (organiek reglement) zijn afdelingshoofd en projectleider N-1 graadbenamingen.[12]

De dienstaanwijzing wordt gegeven door de lijnmanager bij de IVA, EVA, departement in kwestie, waar de vacature zich situeert.

Hoofdstuk 3. De dienstaanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 40 dat bepaalt dat bij beroep op de externe arbeidsmarkt de geselecteerde tot de proeftijd wordt toegelaten, wordt opgeheven ingevolge de aanpassing van artikel V 39 dat bepaalt dat alle geselecteerde kandidaten voor een N-1 functie een proeftijd moeten doorlopen.[23]

Art. V 41. Geen commentaar

Art. V 42. § 1. De in het middenkader benoemde en in een mandaatgraad aange-stelde ambtenaar kan deeltijds werken via het normale verlofstelsel van deeltijdse prestaties (in overleg met de lijnmanager hoofd van de entiteit, raad of instelling. Het verlof is een gunst.

De provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur worden als autonome organisatie-eenheden beschouwd en bepaalde bevoegdheden van de lijnmanager worden uitgeoefend door de provinciegouverneur (sui generis-statuut).

Zo dient ook voor de vaststelling van het arbeidsregime van de houders van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau van de provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur, overeenstemming te bestaan met de provinciegouverneur.[2]

§ 2. In principe wordt de dienstaanwijzing in de middenkaderfunctie beëindigd bij langdurig verlof (opdracht, gewone loopbaanonderbreking, ... - dus niet de speciale stelsels - tewerkstelling andere werkgever, voltijds politiek verlof, onbetaald verlof voor 5 jaar vanaf schijven van 1 jaar, ...). Men blijft wel tot het middenkader behoren. Zie ook § 3.

§ 3. Bij (korte) afwezigheden kan een vervanger aangeduid worden, zonder specifieke voorwaarden. De titularis zorgt daar zelf voor (bv. bij vakantieverlof). Bij overmacht om zelf iemand aan te duiden, kan de lijnmanager (hoofd van) nog altijd een vervanger aanwijzen.

Uitoefening van de functie ad interim (d.w.z. met terugkeerrecht naar functie van oorsprong voor de titularis) kan toegekend worden bij kabinetsverlof of bij een project, goedgekeurd door de eigen werkgever, de Vlaamse Regering (wat aantal jaren in beslag kan nemen).

Als de titularis van een N-1 functie langdurig afwezig is (detachering naar een Vlaams kabinet of verlof voor project goedgekeurd door VR), kan de lijnmanager van N-niveau een vervanger aanduiden (uitoefening van de functie ad interim) als volgt:

- ofwel via een wijziging van dienstaanwijzing van een N-1 titularis mits akkoord van de N-1 en de betrokken N-functies, los van een procedure van vacantverklaring (art. V 35, § 3).
- ofwel na vacantverklaring en doorlopen van een selectieprocedure.[12]

De procedure die een vervanger na vacantverklaring moet doorlopen is dezelfde als de procedure voor een definitieve invulling van de N-1 functie.

Betrokkene moet dus geslaagd zijn voor de generieke en functiespecifieke competenties.[12]

De plaatsvervanger krijgt een tijdelijke dienstaanwijzing in de N-1 functie (ad interim) voor de duur van de afwezigheid van de effectieve titularis (art. V 42, §3, tweede lid). In tegenstelling tot de effectieve titularis wordt de plaatsvervanger niet vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur. Na de beëindiging van de vervanging valt de (ambtenaar) vervanger terug naar de graad die hij had voor zijn aanstelling als N-1 functie ad interim in zijn entiteit van herkomst (art I 16).[12]

De vervanger, die aangewezen wordt na vacantverklaring op de externe arbeidsmarkt, wordt in dienst genomen met een vervangingsovereenkomst (naar analogie met de vervangingsregeling voor het topkader in art. V 11, § 2 en § 3).[12]

De plaatsvervanger kan als effectieve titularis van de management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau aangewezen worden als die functie definitief vacant wordt (art. V 43, § 3, derde lid). De aanduiding van de vervanger is echter geen automatisme. De mogelijkheid blijft bestaan om opnieuw vacant te verklaren.[12]

Enkel de plaatsvervanger ad interim, die zoals voormeld, is aangesteld via wijziging van dienstaanwijzing met toepassing van art. V 35, § 3 (als men reeds tot het middenkader behoort) of na vacantverklaring en het doorlopen van de selectieprocedure krijgt de salarisschaal van afdelingshoofd of projectleider N-1. Het toekennen van deze salarisschaal kan niet voor vervangende aanstellingen zonder voorwaarden.[12]

§ 4. Bepaalt in welke gevallen een waarnemend afdelingshoofd kan worden aangesteld. Deze kan het afdelingshoofd vervangen bij kortstondige afwezigheden. Een waarnemend afdelingshoofd kan ook aangesteld worden in het geval dat er nog geen effectieve titularis is aangesteld voor de betrokken N-1 functie. Enkel een ambtenaar die over de generieke competenties van afdelingshoofd beschikt kan worden aangesteld tot waarnemend afdelingshoofd, gelet op het belang

van de functie. De functie van waarnemend afdelingshoofd eindigt niet met de vaste benoeming in het middenkader.

Deze regeling geldt ook voor de projectleiders van N-1 niveau.[1]

De ambtenaar die de functie van N-1 niveau tijdelijk waarneemt, en zijn eigen functie in die zin 'verzwaard' ziet, kan hiervoor een toelage voor tijdelijke functieverzwaarings ontvangen in toepassing van artikel VII 44bis. Ook het middenkader ressorteert immers onder het toepassingsgebied van de figuur van de tijdelijke functieverzwaarings (functiematrix uitgebreid met een 16^{de} functiefamilie voor het leidinggevend middenkader, cf. beslissing VR 2013 2211 DOC.1253).[27]

Zolang de functiezwaarte van de functie van de ambtenaar nog niet kan bepaald worden (dit is het geval voor de zgn. "niet toewijsbare functies") blijft het mogelijk om een hoger ambt (incl. toelage) toe te kennen volgens de oude (organiek opgeheven) regeling tot maximaal 2 jaar na de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis (zie overgangsmaatregel in artikel VII 170, tweede lid), d.w.z. tot 1 maart 2016.[27]

Art. V. 43. Er wordt een nieuwe geldelijke regeling vastgesteld verbonden aan de graad waarin men benoemd wordt en waardoor men tot het middenkader gaat behoren.

Van daaruit wordt men aangesteld in de mandaatgraad van afdelingshoofd waaraan de huidige geldelijke regeling van de rang A2A verbonden blijft. Het 7^{de} jaar (geldelijk) vangt aan na een periode van 6 jaar, al dan niet onderbroken, die op zijn vroegst aanvangt op 1 januari 1995.

De projecten N-1 worden geregeld analoog met de projecten N-niveau (zelfde aanstellingsprocedure als managementfunctie, zelfde salarisschaal). De aanstelling van de projectleider van N-1 niveau is identiek met de aanstellingswijze in het mandaat van afdelingshoofd. Aangezien de regeling voor projectleider van het N-1 niveau gelijklopend is met de regeling voor afdelingshoofd, gaat het ook hier om een mandaat van 6 jaar dat in principe eenmalig kan verlengd worden voor dezelfde duur. Het mandaat kan ook van kortere duur zijn indien de duurtijd van het project korter is dan 6 jaar.[2]

De salarisregeling voor het mandaat van projectleider is opgenomen in artikel V 43 en artikel VII 12.[2]

Voor de pensioenberekening wordt het mandaat gelijkgesteld met een vaste benoeming.

Hoofdstuk 4. Evaluatie

Art. V 44. Er is slechts 1 evaluator zijnde de rechtstreekse functionele chef van N-niveau. Voor de N-1 functie in de provinciale gouvernementen is de N-functie eerste evaluator, op basis van insteek van de gouverneur.

Door dit op het administratieve niveau te houden, is beslissing na beroep mogelijk bij de functionele minister.

Voor het overige gelden de normale regels afgestemd op 1 evaluator.

Naast de jaarlijkse evaluatie gebeurt een mandaatevaluatie na telkens 6 jaar.

Art. V 45. De normale beroepsprocedure bij de raad van beroep (cf. nu A2A) wordt voorzien, en definitieve uitspraak door de functionele minister.

§ 2. zie artikel I 9, § 1, 2^{de} lid (bij eenparigheid beslissende bevoegdheid).

Hoofdstuk 5. Einde van de dienstaanwijzing in het middenkader

Art. V 46. § 1. Deze paragraaf regelt (onverminderd het ontslag na 2x onvoldoende) de gevallen waarin binnen het middenkader een einde komt aan de dienstaanwijzing in een bepaalde mandaatfunctie. In principe blijft men dus tot het middenkader behoren.

De mogelijkheid van beëindiging om functionele redenen op elk moment wordt vervangen door een mogelijkheid om het mandaat telkens na 6 jaar te beëindigen op basis van een einde mandaat-evaluatie.

Indien er geen beëindiging gebeurt, wordt het mandaat gewoon verdergezet.

§ 1bis - geschrapt[20]

§ 3. De geldelijke regeling verbonden aan de graad van hoofdadviseur geldt als terugvalpositie binnen het middenkader als men bv. tijdelijk geen mandaatgraad van afdelingshoofd uitoefent.

Indien men geen mandaat uitoefent om redenen buiten zijn wil (bv. reorganisatie/overmacht) of wegens beëindiging na een periode van 6 jaar (zonder onvoldoende en bv. om functionele redenen), behoudt de titularis max. 1 jaar zijn mandaatsalaris.

§ 4. Ofschoon het principe is dat men tot het middenkader blijft behoren en terugvalt naar de graad van hoofdadviseur en een dienovereenkomstige functie op dit niveau uitoefent, wordt toch een herplaatsingsmogelijkheid (cfr. werkwijzer) op vrijwillige basis voorzien in een andere passende betrekking binnen de interne arbeidsmarkt buiten het middenkader (analogie vrijwillige terugzetting in graad).

TITEL 4. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALING

Art. V 47. Het eerste lid heeft betrekking op de middenkaderfuncties (managementfuncties van N-1 niveau en projectleiderfuncties van N-1 niveau). Deze bepaling regelt de vrijstelling van testen voor generieke competenties, afgelegd voor middenkaderfuncties gedurende een periode van zeven jaar (gealigneerd met andere functies in de organisatie) waarin de kandidaat is vrijgesteld van deelname aan soortgelijke tests. Ook de geschiktheid voor de uitoefening van een N-functie of een functie van algemeen directeur geeft recht op vrijstelling van soortgelijke tests voor middenkaderfuncties gedurende een periode van zeven jaar.[2] De vrijstelling van 7 jaar geldt voor de externe potentieelinschatting en/of voor de eindbeoordeling van de generieke competenties door het bevoegd orgaan. Er is dus geen vrijstelling voor de interne potentieelinschatting.[6]

Het tweede lid heeft betrekking op de topkaderfuncties (de management- en de projectleidersfuncties van N-niveau)[15], het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en de functie van algemeen directeur). Na afloop van de selectieprocedure stelt Jobpunt Vlaanderen[9] per functie een lijst van geschikte kandidaten voor. Er wordt een vrijstelling van testen bepaald voor dezelfde topkaderfunctie, als waarvoor men geschikt is verklaard, gedurende een periode van zeven jaar.[2]

De vrijstelling strekt zich uit tot zeven jaar na de beëindiging van het mandaat of benoeming (in casu van de strategische adviesraad).[2]

Vanaf 1.1. 2012 geeft de geschiktheid voor de uitoefening van een N-functie of functie van algemeen directeur bovendien vrijstelling van testen voor de generieke competenties gedurende een periode van zeven jaar als volgt:

- geschiktheid voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau: verleent vrijstelling van testen voor de generieke competenties voor een andere management- of projectleidersfunctie van N - niveau en voor een functie van algemeen directeur en voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad;
- geschiktheid voor een functie van algemeen directeur: verleent vrijstelling van testen van de generieke competenties voor een andere functie van algemeen directeur en voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad;
- geschiktheid voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad: verleent vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.[15]

Bijgevolg moet de kandidaat enkel nog slagen voor testen voor de functiespecifieke competenties voor de betrokken N- functie of functie van algemeen directeur.[15]

TITEL 5. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur

Art. V 48 - opgeheven[9]

Art. V 49. Dit artikel verleent nadere uitvoering aan artikel 40 van het Kaderdecreet dat beoogt aan de leidinggevenden die, overeenkomstig artikel 39 van het Kaderdecreet binnen de scope van de herplaatsing vallen doch niet worden aangesteld in een mandaatfunctie (N-functie en functie van algemeen directeur) hetzij een passende functie aan te bieden (statutairen) hetzij een bilateraal onderhandelde beëindiging van de arbeidsrelatie (statutair of contractueel) te bewerkstelligen.

Artikel V 49 beoogt, conform hetgeen is bepaald in artikel 40, 1° van het Kaderdecreet, de procedure te organiseren waarbij de Vlaamse Regering na overleg met de betrokkene, de plicht heeft om binnen een redelijke termijn aan het vast benoemde personeelslid benoemd in een rang van A4, A3 of A2L of het personeelslid dat in zulke rang benoemd is geweest, doch naar aanleiding van de eerste bezetting niet werd

herplaatst, een gelijkwaardige en passende functie aan te bieden. Alleen wanneer de betrokkene uitdrukkelijk verzoekt om persoonlijke redenen er de voorkeur aan te geven om in een lagere functie te worden geplaatst kan van het voorgaande worden afgeweken. In voorkomend geval kan voormelde herplaatsing evenwel niet lager zijn dan in een functie van niveau N-1. Bovendien moet de functie ook in dat geval passend zijn.

Conform hetgeen is bepaald in artikel 40 van het Kaderdecreet behouden zij hun graad ten persoonlijke titel evenals het voordeel van de salarisschaal verbonden aan hun graad respectievelijk A4, A3 of A2L.

Art. V 50 - opgeheven[9]

Art. V 51. § 1. In deze paragraaf wordt een overgangsregeling overgenomen die de facto, door de nieuwe organieke regeling, slechts in een beperkt aantal gevallen van toepassing is.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

1. de management- of projectleidersfuncties van het N-niveau die vanuit een statutaire rang A3 of A4 worden herplaatst;
2. de management- of projectleidersfuncties van het N-niveau die vanuit een contractuele functie werden aangewezen;
3. de functies van Algemeen directeur.

Vermits er geen A3 of A4 ambtenaren met een andere (lagere) functie werden belast, is de facto enkel de overgangsregeling voor de contractuele N-functies van toepassing.[3]

§ 2. Hierin wordt expliciet herhaald dat de gunstiger overgangsregeling geldt in plaats van de organieke. De facto geldt dit enkel voor de contractuele N-functies.[3]

§ 3. Deze paragraaf heeft de bedoeling dat, in het kader van de verworven rechten, de herplaatste statutaire A4 de mandaattoelage ontvangt bovenop zijn salaris in schaal A411. Dit is voordeliger dan de organieke regeling (A311 + mandaattoelage). De statutaire A4 topambtenaren verkrijgen hierdoor een betere regeling dan de contractuele A4's.

Dit werd ook opgemerkt door de Raad van State (advies 43.061/3): het is niet duidelijk "welke de verantwoording is, in het licht van het grondwettelijk beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie, voor het gegeven dat de in het ontworpen artikel V51, § 3, bedoelde toelage enkel wordt toegekend aan de titularissen bedoeld in het ontworpen artikel V51, § 1, 1)".

Op deze opmerking van de Raad van State werd in de nota VR van 6 juli 2007 als volgt gerepliceerd.

"Met zijn opmerking gaat de Raad van State voorbij aan eerder ingenomen standpunten. Onder andere in de arresten Guns en Laga merkte de Raad op dat het niet opgaat om de voordelen verbonden aan een statutaire graad af te nemen. Indien de herplaatste statutaire topambtenaren van rang A4 ook zouden onderworpen zouden geweest zijn aan de beperking van de organieke regeling, zouden de herplaatste statutaire A4 topambtenaren qua verloning gelijkgesteld worden met de herplaatste A3 topambtenaren en hun salarisvoordeel aldus verliezen.

Daarnaast is er een objectief onderscheid tussen de toekenning van een mandaat-toelage aan een statutair aangestelde mandaathouder enerzijds en aan een contractueel aangestelde mandaathouder anderzijds.

Bij beëindiging van het mandaat van een statutaire mandaathouder wordt de mandaattoelage stopgezet, zonder meer. Zowel de aanstelling als de beëindiging is een eenzijdige handeling van de overheid.

De beëindiging van een contractueel mandaat kan steeds door de betrokken werknemer worden geïnterpreteerd als een verbreking van de arbeidsovereenkomst. De bepaling van een eventuele verbrekingsvergoeding zal naast het salaris ook alle andere componenten van de bezoldiging omvatten, waaronder de (tijdelijke) mandaat-toelage. Het is juridisch onmogelijk om een tijdelijke mandaattoelage uit te sluiten van opname in de berekening van een verbrekingsvergoeding.

Tenslotte kan worden aangevoerd dat het bezoldigingspakket van de herplaatste contractuele topmanagers individueel werd onderhandeld, vaak volgens marktwwaarden. Het is derhalve niet evident bovenop het onderhandelde bezoldigingspakket nog een mandaattoelage toe te kennen indien het totaal ervan hoger zou uitkomen dan de organieke regeling.

In die zin is een onderscheid tussen de overgangsregeling voor herplaatste statutaire topmanagers met een bezoldiging hoger de organieke regeling, en de herplaatste contractuele topmanagers, op een objectief en juridisch criterium gebaseerd.“

In de gevallen dat een contractuele N-functie een salaris heeft hoger dan A311, maar lager dan de som van A311 + mandaattoelage van de overeenkomstige klasse, wordt overgestapt naar de “meest gunstige regeling”.

In de praktijk zal een gedeeltelijke mandaattoelage toegekend worden (verschil contractueel salaris en de som van A311 en mandaattoelage). Deze gedeeltelijke mandaattoelage kan rechtstreeks worden uitbetaald op basis van het besluit van de Vlaamse regering van 6 juli 2007 tot wijziging van het VPS. Indien gewenst kan dit supplement in een addendum aan de arbeidsovereenkomst worden opgenomen).[3]

Art. V 51bis. Deze overgangsbepaling voorziet dat de titularissen van een mandaatfunctie hun lopend verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet, toegestaan voor 30 oktober 2009, mogen voortzetten tot op het ogenblik dat hun mandaatfunctie eindigt overeenkomstig artikel V 14.[11]

Art. V 51ter. Deze overgangsbepaling voorziet dat de statutaire mandaathouders, die vóór hun aanwijzing in de mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur, geen titularis waren van een graad van rang A3 of rang A4, worden benoemd in de graad van directeur-generaal (= terugvalgraad) of adjunct- directeur-generaal (=terugvalgraad).[11]

Art. V 51quater. Een contractuele mandaathouder kan op elk moment **tijdens of na afloop van zijn eerste mandaat** kiezen voor een andere vacant verklaarde mandaatfunctie. Als hij geselecteerd wordt voor die functie, kan hij kiezen voor een vaste

benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid en vervolgens aangesteld worden in die (andere) mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur. Als hij niet geselecteerd wordt, zet hij zijn huidig contractueel mandaat verder en krijgt hij, in voorkomend geval, na afloop van zijn eerste mandaat een hernieuwing van dit contractueel mandaat op voorwaarde van een positieve eindmandaat-evaluatie. [15]

De indienstnemende overheid krijgt vanaf 3/2/2012 de mogelijkheid om **na 6 jaar het mandaat van de N-functie of van de functie van algemeen directeur te laten vacant verklaren, mits akkoord van de contractuele titularis** van deze functie , met het oog op de statutaire invulling ervan.

Het akkoord van de contractuele mandaathouder is nodig omdat hij anders recht heeft op een automatische verlenging van zijn mandaatfunctie als hij een positieve eindmandaatevaluatie heeft gekregen.

Aldus krijgen de vóór 30 oktober 2009 aangestelde **contractuele mandaathouders** van een N-functie of een functie van algemeen directeur dezelfde keuzemogelijkheid als de sedert 30 oktober 2009 extern geselecteerde kandidaten.[15]

De vacantverklaring betekent dat er een einde komt aan het bedoelde contractueel mandaat en dat ieder die aan de voorwaarden voldoet, zich kandidaat kan stellen. Als de contractuele mandaathouder niet geselecteerd wordt, kan hij niet meer kiezen voor een hernieuwing van zijn mandaat want de mandaatfunctie is vacant verklaard. Hij wordt dan ontslagen met toepassing van de regels van het arbeidsrecht. Als de contractuele mandaathouder wordt geselecteerd, kan hij kiezen voor een statutair mandaat (vaste benoeming).[15]

Art. V 51quinquies. Ingevolge de bepaling van artikel V 3, § 2 (gewijzigd bij het BVR van 3 oktober 2014) zijn de functies van algemeen directeur uitdovend in de entiteiten met minder dan 1000 personeelsleden, met uitzondering van de entiteiten die tot stand zijn gekomen ingevolge de fusie van twee of meer entiteiten.[27]

Er wordt in een overgangsregeling voorzien voor de titularissen van de uitdovende functies van algemeen directeur. Zij blijven dit mandaat verder uitoefenen totdat dit wordt beëindigd na één mogelijke verlenging. Het mandaat van algemeen directeur in uitdoving kan na een gunstige mandaatevaluatie nog éénmaal worden verlengd (overeenkomstig de bepaling van artikel V 15, eerste lid). De tweede verlenging, die wordt mogelijk gemaakt in artikel V 15, tweede lid is niet van toepassing op de functie van algemeen directeur in uitdoving.[27]

Hoofdstuk 2 - opgeheven[9]

Art. V 52 - opgeheven[9]

Hoofdstuk 3. De rechtspositie voor het middenkader

Art. V 53. § 1 - opgeheven[9]

§ 2. De bedoeling is het bewijs van leidinggevende competenties in het stelsel van afdelingshoofden gedurende bepaalde tijd (cf. vorige rechtsposities) te valideren voor de nieuwe procedure op N-1 niveau (tenminste voor zover bij de niet-aangestelden nog geen 7 jaar verlopen is sinds de laatste test).

§ 3 De vrijstelling voor de generieke competenties kon gedurende de eerste 9 maanden van 2006 niet concreet gevaloriseerd worden voor deelname aan procedures voor aanstelling in een N-1 functie. De facto waren alle procedures voor aanwijzingen in een mandaatgraad van afdelingshoofd afgerond voor 1 januari 2006. Om nieuwe procedures op te starten diende gewacht te worden op de definitieve goedkeuring van de selectieprocedure voor het middenkader. [2]

Vanaf het besluit van 29 september 2006 inzake de selectieprocedure voor het middenkader kunnen terug nieuwe procedures opgestart worden waarbij men zich richt tot kandidaten die in het verleden reeds geslaagd zijn voor de test van generieke competenties. De facto kan het slagen voor de generieke competenties dus terug gevaloriseerd worden na september 2006.[2]

Art. V 54 - opgeheven[9]

Art. V 55. De salarisgarantieregeling voor de hoofdadviser, het afdelingshoofd en de projectleider wiens salarisregeling voordeliger was op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit, zijnde 16 maart 2007, wordt uitgebreid tot de hoofdadviser, het afdelingshoofd en de projectleider wiens salarisregeling voordeliger was op de datum voorafgaand aan hun aanstelling (dus nu ook van toepassing voor degenen aangesteld na 16 maart 2007).[6]

Art. V 56. Overeenkomstig o.a. art. VIII 43, § 1 VPS dd. 15 juli 2002 (en m.m. PSWI en Stambesluit VOI) waren er een aantal situaties mogelijk waarin een afdelingshoofd mocht werken voor een andere werkgever in specifieke (leidinggevende) functies of kon belast worden met een "opdracht" (project) door de eigen werkgever zonder zijn/haar mandaat te verliezen.

Ook andere afwezigheden (art. VIII 43 § 3 VPS) van beperkte duur (bv. sabbatical leave) vallen hieronder.

In de vorige rechtsposities behielden deze titularissen bij terugkeer hun mandaat en verloning van A2A.

Overeenkomstig de nieuwe regeling kunnen slechts een beperkt aantal kortere of langdurige verloven genomen worden (met behoud van mandaat). Enkel kabinetsdetachering, projecten goedgekeurd door de Vlaamse Regering en ziekteverlof kwamen ook in de vorige regeling voor (met behoud mandaat en terugkeerrecht). Het is niet de bedoeling de parallele loopbanen te stimuleren.

Indien de oorspronkelijke mandaathouders na hun afwezigheid terugkeren behouden zij de bezoldiging van A2A gedurende 1 jaar (V 46, § 2, eerste lid).

Er wordt bij voorrang werk gemaakt van toewijzing van een mandaat buiten "competitie" in toepassing van artikel V 35, § 3.

Hoofdstuk 4. Opheffingsbepaling

Art. V 57. VITO, VRT, Vlopera en VVM ressorteren niet onder het toepassingsgebied van het raamstatuut doch wel onder de regeling van het topkader.

DEEL VI. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN[2]

Relevante APKB-bepalingen

Artikel 10

"Het statuut regelt de organisatie van de loopbaan van de ambtenaar. Het garandeert daarbij openheid en doorzichtigheid.

De betrekkingen worden gerangschikt in niveaus. De gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd bij de rangschikking van de betrekkingen.

Onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 9, § 1, tweede lid, (inzake de koppeling niveau-diploma bij aanwerving), kan het statuut inzake loopbaanorganisatie voorzien in vormen van competentiebeheer waarbij de ambtenaar, al dan niet tijdelijk, toegang krijgt tot een betrekking van een ander niveau."

Artikel 11

"§ 1. Het statuut bepaalt de algemene regels inzake bevorderingsvoorwaarden en –procedures.

Het kan voorzien in een vlakke loopbaan die bestaat uit opeenvolgende benoemingen van een ambtenaar tot een betrekking van een steeds hogere trap van hetzelfde niveau zonder dat de permanente betrekking vacant is en zonder dat de betrokkene zijn kandidatuur moet indienen.

Indien evenwel de vacature van een betrekking een voorwaarde is voor de bevordering en indien in deze betrekking niet bij selectieproef moet worden voorzien, stellen de in het eerste lid bedoelde regels eveneens 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;*
 - 3° een procedure van vergelijking van de sollicitaties.*
- ..."*

* * *

De kenmerken van ons loopbaansysteem *tot dusver* en voorlopig ook nog in de overgangsfase tot het nieuw loopbaan- en beloningsbeleid zijn de volgende.

Het systeem is een geordende hiërarchie van graden en rangen binnen niveaus die men kan bereiken via vastgelegde systemen van wachttijd / anciënniteit, examens of competentie-inschatting en in een bepaalde volgorde. De meer specifieke kenmerken zijn de volgende :

- basis :
 - er is steeds een vacantverklaring en vrijwillige kandidaatstelling
 - er is een koppeling van het onderwijsdiploma aan het niveau van de functie
- methodes :
 - collectief en periodiek georganiseerde overgangsmogelijkheid tussen de niveaus;
 - promotie binnen de niveaus o.b.v. vacatures maar niet meer in regel na examens doch wel op basis van informatie (evaluatie, inschatting competenties, ...);
 - leidinggevende functies (alle niveaus) : test van de leidinggevende capaciteiten via (extern) assessment en interne informatie

Basis van het nieuwe systeem (open of gesloten) : wordt uitgesteld

Het uitgangspunt is wel dat een personeelsbehoefte (vacature) ingevuld wordt onverminderd de voorrang van herplaatsing, op de wijze die de lijnmanager kiest (intern of extern en intern samen) en dat dit bij keuze voor de interne markt, voor de geselecteerde ambtenaar naargelang de procedure een horizontale of verticale (promotie) doorstroom betekent. [2]

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

Zie uitgangspunten (inleiding) : de vaste benoeming wordt gefaciliteerd voor contractuelen, afhankelijk van de wijze waarop ze aangeworven werden (openbare oproep en generieke selectie) ook als de lijnmanager beroep doet op de interne arbeidsmarkt, doch de loopbaanmogelijkheden worden gescheiden gehouden voor vaste en contractuelen. Pas na vaste benoeming wordt men ingeschakeld in het loopbaantraject. [2]

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN[2]

Artikel VI 1. Een eerste krachtlijn in het loopbaanbeleid is dat de loopbaan vacaturegestuurd is en dat de lijn geresponsabiliseerd is.

De lijn bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften (art. I 4). Dit betekent dat de lijnmanager in het personeelsbehoeftenplan van zijn entiteit, raad of instelling op basis van de processen omschrijft welke functies hij/zij nodig heeft voor het uitvoeren van de taken.

Dit impliceert een keuze voor graad en/of functiebenamingen, die tevens beperkt wordt door de budgettaire enveloppe en de responsabilisering. Binnen de budgettaire responsabilisering zijn uiteraard aanpassingen mogelijk aan het personeelsbehoeftenplan.

Een personeelsbehoefte vertegenwoordigt een vacature. Uit art. I 4 § 2 blijkt dat een vacature dus ook via mandaat of tijdelijke aanstelling kan opgevuld, waarvoor de sloop kan gekozen worden (beleidsdomein of alle beleidsdomeinen).

De oproep binnen de interne arbeidsmarkt richt zich in principe tot de vastbenoemde ambtenaren; voor de ambtenaren op proef geldt een specifieke regeling voor wijziging van dienstaanwijzing. Uiteraard dienen in toepassing van artikel VI 18 § 4 bij keuze voor de horizontale mobiliteit ook contractuelen voor mededinging aangeschreven te worden.

De scope is in principe het beleidsdomein of alle beleidsdomeinen. Niettemin wordt voorzien dat de lijnmanager, bij keuze voor een bevorderingsprocedure met competentieproef[6], een procedure van horizontale mobiliteit[9] of graadverandering[12], de oproep tot zijn entiteit(, raad of instelling) kan beperken[9].

Vroeger werd geredeneerd dat het niet nodig was om bij vacatures van horizontale mobiliteit de scope te kunnen beperken tot de eigen entiteit. De lijnmanager heeft immers steeds de mogelijkheid om binnen zijn entiteit een wijziging van dienstaanwijzing door te voeren (zie artikel I 5, § 5). Een wijziging van dienstaanwijzing houdt steeds een beweging in naar een gelijkaardige functie[12] met behoud van dezelfde graad. Ook de horizontale mobiliteit betreft in principe een overplaatsing [12] met behoud van dezelfde graad.[9]

Mettertijd werden echter de mogelijkheden van horizontale mobiliteit uitgebreid tot overplaatsing vanuit een niet-administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau naar een administratieve graad van dezelfde rang als die welke men bekleedt (art. VI 26, § 1) en overplaatsing naar een betrekking van een graad van een lagere rang (art. VI 26, § 3). Voor dergelijke overplaatsingen via horizontale mobiliteit die niet mogelijk zijn via een wijziging van dienstaanwijzing, kan het voor de lijnmanager interessant zijn dat hij de scope kan beperken tot de entiteit.[9]

Bovendien kunnen contractuele personeelsleden meedingen voor een vaste betrekking in een gelijkwaardige functie via de horizontale mobiliteit indien ze bij aanwerving voor die graad vrijgesteld zijn van het generieke gedeelte (art. VI 18, § 4 en III 3,

§ 4[17]). Indien er binnen een bepaalde entiteit meerdere geslaagden voor de generieke proeven zijn, kan het voor de lijnmanager interessant zijn om de vacatureinvulling via horizontale mobiliteit te beperken tot de entiteit.[9]

Daarom kan voor nieuwe procedures van horizontale mobiliteit die opgestart worden vanaf 1 april 2009 de scope beperkt worden tot de entiteit.[9]

Men kan enkel opteren voor de procedure van graadverandering voor de situaties beschreven in artikel VI 65. Indien de lijnmanager kiest voor de procedure van graadverandering (bv. van directeur naar adviseur), dan gebeurt dit meestal in combinatie met de bevordering binnen het niveau. Bij combinatie van procedures moet men dezelfde functiespecifieke selectie toepassen. Bij combinatie van bevordering binnen het niveau met graadverandering primeert de voorgeschreven procedure van bevordering binnen het niveau aangezien deze gedetailleerd beschreven is in het VPS. Daar de lijnmanager de scope bij bevordering binnen het niveau kan beperken tot de entiteit is het logisch dat hij dit ook kan bij graadverandering.[12]

Bij combinatie van graadverandering met bevordering via een vergelijkend overgangsexamen (bv. naar informaticus) is het daarentegen logisch dat de scope alle beleidsdomeinen is aangezien de scope voor overgang naar het hogere niveau steeds alle beleidsdomeinen omvat.[12]

De horizontale personeelsbewegingen binnen de interne markt vallen samen met het toepassingsgebied van dit besluit (cf. advies Raad van State dat dit overeenkomstig kaderdecreet BBB niet kan beperkt worden), zijnde die entiteiten, strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs met een gelijkaardig personeelsstatuut (omwille van vergelijkbaarheid van graden e.d.).[2]

Voorheen verliepen de meeste bevorderingen binnen het niveau zonder proeven. Thans zijn alle bevorderingen binnen het niveau bevorderingen met competentieproef. De competentieproef bevat steeds een interne potentieelinschatting die voor de inhoudelijke loopbanen desgevallend aangevuld wordt met een externe potentieelinschatting en waarna een selectiegesprek volgt[12]. Voor de leidinggevende loopbanen bevat de competentieproef een test van de generieke competenties (interne potentieelinschatting en desgevallend externe potentieelinschatting), aangevuld met een test van de functiespecifieke competenties (=selectiegesprek).[12]

De bevorderingsmogelijkheid met een vergelijkend examen voor verhoging in graad die in het verleden alleen gebruikt werd binnen de sector van de regionale luchthavens wordt niet langer apart behouden maar gaat op in de algemene regeling van bevorderingen binnen het niveau. De bevorderingsmogelijkheid na vergelijkende competentieproef[6] in het zeewezen wordt uiteraard wel apart behouden, maar zal voortaan ook bevordering met competentieproef heten. Het betreft hier dan een vergelijkende competentieproef.[2]

Aangezien voor de bevorderingen binnen het niveau die thans zonder examen of vergelijkende competentieproef[6] (maar wel met andere proeven of testen) verlopen de scope kan beperkt worden tot de entiteit, is het logisch om ook voor de proeven in het zeewezen te voorzien dat de lijnmanager de scope kan beperken tot de entiteit. Hij is echter niet verplicht om dit te doen, hij kan zich ook richten tot het betrokken beleidsdomein of tot alle beleidsdomeinen (=algemene regel).[6]

Het personeel van de administratieve diensten van de Raad voor het Gemeenschapsonderwijs wordt voor wat de interne arbeidsmarkt betreft geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. Aangezien GO een Vlaamse Openbare Instelling is gebleven, maakt het geen deel uit van een beleidsdomein en

is het zonder specifieke bepaling voor GO niet mogelijk om de procedures van de horizontale mobiliteit te beperken tot het beleidsdomein.[9]

Art. VI 2. De vroegere test nopens de leidinggevende capaciteiten werd vervangen door een proef van de generieke competenties. Voor een generieke test van de leidinggevende competenties is het mogelijk om beroep te doen op een externe potentieelinschatting, maar dit is niet verplicht. De lijnmanager kan er voor opteren om enkel gebruik te maken van een interne potentieelinschatting. In die situaties is het niet de bedoeling dat de lijnmanager van de ene entiteit gebonden is door de interne potentieelinschatting van de andere entiteit. Voor een test van de functiespecifieke competenties voor een leidinggevende functie en voor een test van de functiespecifieke competenties voor een inhoudelijke functie die geen externe potentieelinschatting omvat zijn er geen vrijstellingsmogelijkheden voorzien.[9]

Vrijstellingen gelden enkel indien er gebruik gemaakt wordt van een externe potentieelinschatting. Ze gelden hetzij voor een bepaalde graad (na het slagen voor een test van de generieke competenties), hetzij voor een bepaalde functie (na het slagen voor een test van de functiespecifieke competenties).[9]

Naar analogie met de vrijstellingen voor testen voor middenkaderfuncties, kan de vrijstelling gelden zowel voor het geheel van de generieke of functiespecifieke competenties als voor de externe potentieelinschatting alleen.[9]

Art. VI 3. Personeelsleden[23] dienen tijdens hun mandaat of aanstelling niet meer aan te tonen dat ze over de vereiste generieke competenties voor de functie beschikken aangezien ze de functie de facto reeds uitoefenen.

Bovendien genieten ze ook zeven jaar na de neerlegging van hun mandaat of aanstelling - tenzij het mandaat of de tijdelijke aanstelling werd beëindigd wegens een evaluatie "onvoldoende" - een vrijstelling zodat ze in deze periode van 7 jaar niet meer dienen aan te tonen dat ze over de vereiste generieke competenties voor de functie beschikken.[2]

Art. VI 3bis. Directeursfuncties (= N-2 functies)[12] situeren zich in de graden van directeur, directeur-arts, directeur-informaticus, directeur-ingenieur, nautisch directeur of wetenschappelijk directeur.

Directeursfuncties zijn onderscheiden van middenkader- en topkaderfuncties enerzijds en inhoudelijke loopbanen anderzijds.

Het slagen voor testen voor top- en middenkaderfuncties geeft vrijstelling voor de testen van de generieke competenties voor directeursfuncties. De vrijstelling kan verleend worden voor de externe potentieelinschatting (EP)[12] alleen of voor de generieke competenties in zijn geheel. Het slagen voor de interne potentieelinschatting (IP)[12] alleen geeft geen recht op vrijstelling.[6]

Het slagen voor een EP of de test generieke competenties voor een bepaalde directeursfunctie verleent vrijstelling voor de EP of de test generieke competenties voor een andere directeursfunctie (dus geslaagd voor EP directeur geeft vrijstelling voor EP andere directeursfuncties, alsook voor directeur-ingenieur, directeur-informaticus, directeur-arts, wetenschappelijk directeur, nautisch directeur). Voor adviseursfuncties gelden dergelijke vrijstellingen niet aangezien de vrijstelling voor een EP of een test van de functiespecifieke competenties gekoppeld is aan een specifieke functie.[12]

Art. VI 4. Toepassingsproblemen in het algemeen kunnen zich voordoen inzake beleidsdomeinoverschrijdende procedures, daar waar de statuten nu uitgaan van de eigen rechtspersonen. Hier treedt de Vlaamse minister van Bestuurszaken op als scheidsrechter.[2]

TITEL 2. HIËRARCHISCHE INDELING DER GRADEN[2]

Art. VI 5. Iedere ambtenaar is titularis van een graad, die hem situeert binnen een bepaalde rang.

In bijlage 3 bij dit besluit wordt een overzicht gegeven van de hiërarchische indeling van de graden per niveau en per rang. [2]

Art. VI 6. Binnen de diensten van de Vlaamse overheid zijn er vier niveaus, die elk met een letter worden aangeduid : niveau A, niveau B, niveau C en niveau D.

In de diensten van de Vlaamse overheid komen 16[6] hiërarchische rangen voor :

- niveau A telt (7) hiërarchische rangen : A1, A2, A2M, A2E, A2A, A2L en A3 [6]
- niveau B telt 3 hiërarchische rangen : B1, B2, B3
- niveau C telt 3 hiërarchische rangen : C1, C2, C3
- niveau D telt 3 hiërarchische rangen : D1, D2, D3

De rangaanduiding bestaat in principe 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. [2]

De rang A2E situeert zich tussen rang A2M (terugvalgraad voor middenkaderfuncties) en rang A2A (graad van afdelingshoofd of projectleider N-1).

In uitvoering van afspraak 6.4 van het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt de bepaling dat niveau B en C gelijkwaardig zijn, behalve wat betreft de bepalingen inzake bevordering, anciënniteit, herplaatsing, horizontale mobiliteit, diplomavereisten en verloning, geschrapt. Niveau B wordt immers niet langer geacht gelijkwaardig te zijn aan niveau C, maar wordt beschouwd als een bovengeschild niveau.[6]

TITEL 3. ANCIËNNITEIT [2]

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.

Anciënniteit wordt in het VPS nog gebruikt als deelnemingsvoorwaarde bij een examen of benoemingsvoorwaarde bij een vacante hiërarchische betrekking met competentieproef[12] (Titel 5 – De bevordering). [2]

Art. VI 7. Naast de in dit artikel opgenomen administratieve anciënniteiten bestaat nog de geldelijke anciënniteit (zie deel VII - Verloning). [2]

Art. VI 8. De paragrafen 1, 2 en 3 definiëren de begrippen graadanciënniteit, niveau-anciënniteit en dienstanciënniteit.

Voor de dienstanciënniteit worden prestaties in om het even welke hoedanigheid, dus ook als contractueel, in aanmerking genomen.

§ 4. Conform artikel 39 van het EG-Verdrag en artikel 7, eerste en vierde lid, van de Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van Europa van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de EG, worden voor de berekening van de niveau-, de graad- en de dienstanciënniteit niet alleen de diensten verricht bij de diensten van de Vlaamse overheid (nieuwe structuur vanaf 1 januari 2006) in aanmerking genomen, maar ook de voorgaande diensten verricht bij haar rechtsvoorgangers, namelijk de diensten van de Vlaamse Regering (tot 31 december 2005) en de Vlaamse openbare instellingen die ressorteren onder het Stambesluit (tot 31 december 2005). Tevens worden in aanmerking genomen de diensten verricht bij de diensten en instellingen van de Europese Economische Ruimte, de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de diensten en instellingen van de Belgische Staat, de diensten en instellingen van andere gemeenschappen en gewesten en de gemeenten, provincies en OCMW's.

Ter uitvoering van het akkoord over de Europese Economische Ruimte, dat op 2 mei 1992 te Porto werd ondertekend, wordt het begrip Europese Unie uitgebreid tot Europese Economische Ruimte (EER). De EER omvat de 25 landen van de Europese Unie (Benelux, Frankrijk, Duitsland, Italië, Groot-Brittannië, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Zweden, Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië), aangevuld met Liechtenstein, IJsland en Noorwegen. Sinds 1 januari 2007 behoren tevens Bulgarije en Roemenië tot de EER.

§ 5. geeft een definitie van het begrip "schaalanciënniteit".

Het is de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die beslist of en in welke mate, voorgaande prestaties verricht bij de in § 4 vermelde diensten die niet behoren tot de Vlaamse overheid in aanmerking komen voor de schaalanciënniteit.

Het is evident dat men slechts graad- en niveauanciënniteit opbouwt voor zover de voorgaande diensten in dezelfde of vergelijkbare graad en hetzelfde of vergelijkbaar niveau werden gepresteerd. Die vergelijkbaarheid wordt aan de hand van om het even welk criterium bepaald.

Personeelsleden die in een andere openbare dienst in een bepaalde schaal voorgaande diensten hebben gepresteerd en in dienst komen bij de Vlaamse overheid in dezelfde schaal, kunnen eventueel meteen ingeschaald worden in een hogere salarisschaal. De minister zal evenwel op basis van het personeelsstatuut van herkomst en het Vlaams Personeelsstatuut dienen te oordelen of de aldaar gepresteerde voorgaande diensten in een bepaalde salarisschaal eveneens bij de Vlaamse overheid op een objectieve basis en rekening houdend met de aldaar verkregen evaluatie

kunnen gevaloriseerd worden.

In de definities graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit komt het begrip ambt met volledige prestaties niet meer voor.

De formulering in het personeelsstatuut moet immers conform zijn met richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997. Deze richtlijn bepaalt dat deeltijdwerkers voor wat betreft hun arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig behandeld mogen worden dan voltijdwerkers. De richtlijn sluit evenwel niet uit dat het pro-rata-temporisbeginsel toegepast wordt bij deeltijdse prestaties. De huidige bepalingen in het Vlaams personeelsstatuut zijn conform de Europese richtlijn : enerzijds wordt bij het verlof voor deeltijdse prestaties dat langer dan 5 jaar genomen wordt het pro-rata-temporisbeginsel toegepast, anderzijds zijn de andere verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit zodat er geen effect is op de anciënniteit. [2]

Eenzelfde periode kan slechts eenmaal aanleiding geven tot verrekening van anciënniteit.

Een van de basisprincipes voor de verrekening van geldelijke anciënniteit is steeds geweest dat de duur van de in aanmerking komende diensten die de ambtenaar heeft verricht nooit de werkelijke duur van de door deze diensten gedekte periodes mag overschrijden. Dit houdt in dat er geen dubbele aanrekening van de diensten mag gebeuren en ook dat er geen fictieve anciënniteit mag worden toegekend (zie art. XIII 14 VPS van 1993 en punt II.1.1 van de rondzendbrief DVO/BZ/P&O/2008/8 dd 17 oktober 2008). Ook voor de verrekening van de administratieve anciënniteit geldt dit basisprincipe. [9]

Voorbeeld

Een medewerker slaagt voor een aanwervingsexamen van adjunct van de directeur en wordt na enkele maanden proeftijd als adjunct van de directeur ontslagen in zijn hoedanigheid van ambtenaar op proef. Hij wordt terug medewerker en zijn anciënniteiten als medewerker zijn blijven doorlopen tijdens zijn proeftijd als adjunct van de directeur. Daarna slaagt hij opnieuw voor het wervingsexamen van adjunct van de directeur en na een ditmaal gunstige proeftijd vastbenoemd. Voor de periode van de eerste maanden proeftijd als adjunct van de directeur kan er geen schaalanciënniteit aangerekend worden, aangezien betrokkene tijdens deze periode reeds schaalanciënniteit heeft opgebouwd als medewerker.[9]

Art. VI 9. Voor wat betreft de aanrekening van graad-, niveau- en schaalanciënniteit komen de prestaties verricht bij de in artikel VI 8 § 4 opgesomde overheidsdiensten volledig in aanmerking, voor zover de prestaties werden verricht in dezelfde of een vergelijkbare graad, niveau en salarisschaal. [2]

Art. VI 10. bevestigt de gangbare berekeningswijze. Het begrip kalendermaand impliceert reeds dat gedeelten van maanden vervallen.

De anciënniteit wordt voor ambtenaren die gemachtigd zijn hun ambt met deeltijdse prestaties uit te oefenen met non-activiteit pro rata berekend voor de duur van de afwezigheid:

- 1° prestaties van 1976 uur deeltijdse arbeid worden geteld als twaalf volle kalendermaanden;
- 2° prestaties van een twaalfde van 1976 uur deeltijdse arbeid worden geteld als één volle kalendermaand, waarbij elk uurgedeelte vervalt;
- 3° de werkelijke diensten die niet de eerste dag van de maand begonnen zijn of die vóór de laatste dag van de maand beëindigd zijn vervallen. [2]

TITEL 4. MOBILITEIT[2]

Hoofdstuk 1. Herplaatsing[2]

De herplaatsing is bedoeld voor elke ambtenaar van rang A2E[9] en lager van de diensten van de Vlaamse overheid [12] en voor het contractuele personeelslid met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2E[9] of lager van de diensten van de Vlaamse overheid van wie de functie vacant werd verklaard tijdens zijn langdurige afwezigheid of die omwille van medische, persoonlijke of functionele redenen zijn huidige functie niet meer kan of mag uitoefenen. Het is aangewezen dat hij een nieuwe functie krijgt.

Wanneer er een vacante betrekking van rang A2E[9] of lager binnen de diensten van de Vlaamse overheid moet ingevuld worden, krijgen de personen in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie voorrang op andere kandidaten voor de betrekking (artikel I 5, § 1).[2]

* * *

Art. VI 11. herplaatsing (om dezelfde redenen als in de huidige regeling) mogelijk naar om het even welke gelijke of lagere graad. Dit betekent dus ook naar een graad van een andere rang of naar een graad van een lagere rang in hetzelfde niveau of een lager niveau. Dit is de essentie van herplaatsing. De mogelijkheid wordt voorzien om personeelsleden die niet meer (kunnen) functioneren op een bepaald niveau, rang of graad te herplaatsen naar een lager "niveau" omdat dit beter in overeenstemming is met het jobprofiel.[23]

Demotie (of ook remotie genoemd) kan een alternatief zijn voor ontslag. Daarbij is het essentieel voor de motivatie van betrokkene dat de aangeboden betrekking op een lager niveau zinvol blijft.[23]

De overheid wil nog verder gaan met de medewerker. De doelstelling is om de medewerker gemotiveerd te laten werken in een nieuwe functie, niet om met hem af te rekenen. De focus ligt duidelijk op een nieuwe weg/uitdaging/mogelijkheid.[23]

Voor contractuelen is herplaatsing voortaan ook mogelijk naar een betrekking met dezelfde salarisschaal of geldelijke loopbaan of met een salarisschaal die overeenstemt met een lagere rang dan die van de (begin)salarisschaal van de betrekking waaruit de herplaatsing gebeurt.[23]

Om de herplaatsing bijkomend te faciliteren wordt in een financiële incentive voorzien door de personeelsleden in herplaatsing een financiële rugzak mee te geven. Deze budgettaire regeling houdt in dat het verschil tussen de totale budgettaire loonlast van het herplaatste personeelslid en de theoretische loonlast van de basisgraad ver

schoven wordt van de entiteit van de afstaande lijnmanager naar de entiteit van de ontvangende lijnmanager.[23]

1. Voorbeeld herplaatsing in zelfde rang
 - a. Statutair titularis van rang C1 in entiteit A, schaal C113 (max.); loonkost 52.000 € = effectieve loonkost
 - b. Herplaatsing in zelfde rang C1 in entiteit B
 - c. Aanwervingskost C1: C111 à 6j.: 34.300 €
 - d. Rugzak = effectieve loonkost C113 (max.) - aanwervingskost = 17.700 €
2. Voorbeeld herplaatsing in lagere rang
 - a. Statutair titularis van rang C1, schaal C113 (max.) in entiteit A; loonkost 52.000 €
 - b. Herplaatsing in lagere rang D1 in entiteit B
 - c. Aanwervingskost D1: D111 à 6j.: 30.400 €
 - d. Inschaling in rang D1 op 3de trap Fulo = D113 (max.) maar met behoud van schaal C113: 52.000 € = effectieve loonkost
 - e. Rugzak=effectieve loonkost in C113 (max.) - aanwervingskost in D1= 21.600 €

Deze budgettaire rugzak wordt door entiteit A naar entiteit B recurrent overgedragen, in de regel naar aanleiding van een begrotingsopmaak of -aanpassing, tenzij dit reeds gebeurde via een herschikking (herverdelingsbesluit) bv. in het jaar van de herplaatsing a rato van x/12 van het verschil.[23]

Op recurrente basis wil zeggen op steeds terugkerende (jaarlijkse) basis.[23]

Redenen voor een herplaatsing zijn o.a.:

- het personeelslid waarvan de betrekking vacant werd verklaard tijdens zijn afwezigheid, keert terug naar de administratie.
- na beëindiging van een mandaat, tewerkstelling of verlof krijgt de ambtenaar een gepaste diensttoewijzing binnen de interne arbeidsmarkt via herplaatsing[6] (artikel I 16);
- het personeelslid kan of mag omwille van medische redenen zijn huidige functie niet meer uitoefenen;
- het personeelslid heeft zelf verzocht te worden herplaatst om persoonlijke redenen;
- functionele redenen, bijv. er is geen goede overeenstemming tussen persoon en functie van het personeelslid, de functie van het personeelslid werd opgeheven als gevolg van een reorganisatie of proceshertekening, de vernietiging of intrekking van een bevordering, ...[2]

Essentiële voorwaarde voor een herplaatsing om medische redenen is dat deze gebeurt na een advies van de preventieadviseur-arbeidsarts of na advies van de arts van MEDEX in het kader van een onderzoek met het oog op een vervroegde pensioenering of na een arbeidsongeval.[12]

Het is niet de bedoeling om deze herplaatsingsregeling toe te passen op de ambtenaar van rang A2M. Voor het middenkader (afdelingshoofden, projectleiders N-1 en hoofd-adviseurs) geldt een eigen (ruime) herplaatsingsregeling via artikel V 46 § 4: op eigen verzoek kan herplaatsing in een passende functie in om het even welke graad buiten het middenkader.[23]

Voor herplaatsing komen alleen de contractuele personeelsleden met werkzekerheid in aanmerking (zie art. I 5).

Art. VI 12. § 1 legt de verantwoordelijkheid en het initiatief om een personeelslid te herplaatsen bij de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling van herkomst. De lijnmanager heeft het recht personeelsleden voor herplaatsing aan te duiden. Aanmelding voor herplaatsing bij het herplaatsingsbureau zal pas kunnen nadat de lijnmanager met het personeelslid een traject aflegde van begeleiding en ondersteuning, waaronder vorming, training, ontwikkeling, ... om zijn functioneren te verbeteren. De lijnmanager gaat zo mogelijk over tot wijziging van dienstaanwijzing of vrijwillige terugzetting in graad binnen de entiteit, raad of instelling. Na afloop van het voortraject zonder resultaat, meldt de lijnmanager het personeelslid aan bij het herplaatsingsbureau.[23]
Het personeelslid kan aan de lijnmanager vragen om voor herplaatsing te worden aangeduid.

De aanmelding gebeurt bij het herplaatsingsbureau[23] (Jobpunt Vlaanderen [9]). Het herplaatsingsbureau[23] coördineert het herplaatsingsbeleid. Dit betekent onder andere:

- actief beheer van de pool van personeelsleden in herplaatsing;
- opsporen van personeelsbehoeften die ingevuld zouden kunnen worden door personeelsleden in herplaatsing;
- organisatie van de ondersteuning van de personeelsleden in herplaatsing;
- zoeken van alternatieve tewerkstellingsmogelijkheden.

Het is de bedoeling om binnen het herplaatsingsbureau enkel personen op te nemen die herplaatsbaar zijn met de normale HR-tools (competentiescreening, bepalen jobdoelwit, zelfanalyse, analyse interne arbeidsmarkt, sollicitatietraining, begeleiding bij vacatures, gerichte bijscholing, ...). Het is niet de bedoeling om personeelsleden in herplaatsing te nemen met een ernstige achterliggende problematiek van medische, sociale of psychische aard. Deze problematiek moet door de entiteit, raad of instelling zelf worden opgenomen, eventueel na advies van een multidisciplinair team.[23]

Het herplaatsingsbureau doet eerst een ontvankelijkheidstoets om correct te kunnen inschatten of het om een personeelslid gaat dat in een andere functie kan worden geplaatst mits vorming, arbeidsstage, begeleiding, enz., dan wel of het om een personeelslid gaat met een te afwijkend jobprofiel.[23]

De intakefase/ontvankelijkheidstoets kan in deze gevallen bestaan uit:

- aanmeldingsgesprek (gesprek met de leidinggevende en de P&O verantwoordelijke)
- intakegesprek (eerste kennismaking met de persoon)
- in kaart brengen van de problematiek a.d.h.v. een aantal psychotechnische proeven, interview en persoonlijkheidsvragenlijst
- 1 à 2 opvolgesprekken.
- aan de hand van de informatie die de trajectbegeleider verzamelt, wordt een rapport opgesteld waarin wordt gemotiveerd waarom de persoon (nog) niet herplaatsbaar is. Dit rapport wordt besproken met de uitsturende entiteit, raad of instelling en wordt mits instemming van de kandidaat aan de preventieadviseur bezorgd.[23]

Indien uit de ontvankelijkheidstoets blijkt dat het gaat over een personeelslid, dat omwille van een achterliggende problematiek niet herplaatsbaar is via de normale HR-tools, wordt het traject afgesloten. Op dat ogenblik (of desgevallend vroeger als de problematiek reeds duidelijk is) kan de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling, waartoe het personeelslid behoort advies vragen aan een multidisciplinair team (Emancipatiezaken, sociale dienst, preventieambtenaar, arbeidsgeneesheer, herplaatsingsbureau) binnen de Vlaamse overheid, die op een gepaste wijze kunnen doorverwijzen of verder adviseren.

De lijnmanager heeft de mogelijkheid (vrije keuze) om het personeelslid, dat niet in aanmerking kwam voor herplaatsing omwille van de achterliggende problematiek, na een trajectbegeleiding (externe begeleiding of behandeling) opnieuw aan te melden bij het herplaatsingsbureau. Na de aanmelding wordt het traject hernomen door het herplaatsingsbureau.[23]

Indien uit de ontvankelijkheidstoets blijkt dat het personeelslid kan herplaatst worden in een andere, eventueel lagere functie mits vorming, arbeidsstage, begeleiding, enz., wordt het herplaatsingstraject opgestart en is het personeelslid in herplaatsing. Aangezien het doel bij herplaatsing is om de medewerker gemotiveerd te laten werken in een nieuwe functie, en dit bij herplaatsing naar een functie van een lagere rang niet evident is door de financiële consequenties, kan herplaatsing naar een lagere rang enkel onder de volgende voorwaarden:

- als het herplaatsingsbureau vaststelt dat het personeelslid niet langer geschikt is om functies uit te oefenen van dezelfde rang en als het personeelslid akkoord gaat met een herplaatsing naar een functie van lagere rang;
- om medische redenen.
De medische ongeschiktverklaring voor een bepaalde functie gebeurt door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (cfr. art. 48 van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht) of na advies van de arts van MEDEX in het kader van een onderzoek met het oog op een vervroegde pensionering of na een arbeidsongeval.[23]

Voor het contractuele personeelslid vergt dit een aanpassing van de arbeidsovereenkomst.[23]

De lijnmanager van de entiteit van herkomst van het personeelslid in herplaatsing behoudt de volle hiërarchische verantwoordelijkheid. Het personeelslid in herplaatsing krijgt van de lijnmanager opdrachten en taken in afwachting van de herplaatsing in een nieuwe functie.

Overeenkomstig § 2 behoudt het personeelslid - zolang hij niet herplaatst werd - zijn dienstaanwijzing in de entiteit van herkomst.[23]

§ 3 - opgeheven[23]

§ 4 bepaalt dat, wanneer er in een bepaalde entiteit een vacante betrekking moet ingevuld worden, de lijnmanager van die entiteit en het herplaatsingsbureau[23] nagaan of het personeelslid in herplaatsing geschikt is voor die functie. Wanneer er een vacante betrekking moet ingevuld worden, krijgen de personeelsleden in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie immers voorrang op andere kandidaten voor de betrekking (artikel I 5, § 1).

De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar het personeelslid terecht komt, maakt een keuze uit alle geschikte personeelsleden in herplaatsing.

§ 5. In geval van herplaatsing is het in het belang van het personeelslid dat hij zo snel mogelijk herplaatst wordt in zijn nieuwe functie. De lijnmanagers van de ontvangende en uitsturende entiteiten bepalen samen wanneer het personeelslid zijn nieuwe functie dient op te nemen. Idealiter neemt hij zijn nieuwe functie op binnen de dertig kalenderdagen.

§ 6. In geval van overplaatsing via de horizontale mobiliteit, kan het personeelslid een aangeboden betrekking weigeren (artikel VI 24). De ambtenaar in herplaatsing kan slechts twee maal een aangeboden betrekking weigeren; daarna wordt hij ambtshalve herplaatst naar de eerstvolgende aangeboden betrekking. Deze regeling is niet van toepassing in het geval van een herplaatsing naar een functie van lagere rang. Daarvoor is steeds de toestemming van het personeelslid nodig.[23] Wanneer hij steeds de aangeboden betrekking zou kunnen weigeren, zou hij zijn herplaatsing kunnen blokkeren, terwijl de ambtenaar zo snel mogelijk herplaatst moet worden, aangezien hij zijn huidige functie niet kan blijven uitoefenen.

De effectieve indienstneming gebeurt pas na voorafgaand akkoord van het contractuele personeelslid.[2]

Art. VI 13. - opgeheven[23]

Art. VI 14. Het herplaatste personeelslid behoudt zijn hoedanigheid van ambtenaar of contractueel personeelslid.

Het personeelslid behoudt zijn administratieve en geldelijke anciënniteiten.

De ambtenaar die herplaatst wordt in een andere (lagere) graad, wordt benoemd in die nieuwe graad en ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad (ook in geval van arbeidsongeval en beroepsziekte en medische redenen) .

De ambtenaar die wordt herplaatst naar een functie in een lagere rang behoudt echter het salaris dat hij had in zijn salarisschaal van herkomst op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij in zijn organieke graad een hoger salaris bereikt. [23]

Het contractuele personeelslid, dat wordt herplaatst, krijgt een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of de geldelijke loopbaan, verbonden aan de nieuwe contractuele betrekking. Bij herplaatsing naar een functie in een lagere rang behoudt het personeelslid het salaris dat hij had in zijn salarisschaal van herkomst op de datum van de herplaatsing, tot het moment dat hij een hoger salaris bereikt in zijn nieuwe betrekking.[23]

Art. VI 15 - opgeheven[23]

Art. VI 16. Dit artikel bepaalt wie het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambtshalve) ondertekent in geval van herplaatsing van een personeelslid. [2]

Art. VI 17. De stagiair kan naast de herplaatsing om redenen van herstructurering, overeenkomstig artikel III 13 eenmalig een andere dienstaanwijzing krijgen binnen het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het GO en deelnemen aan de horizontale mobiliteit (zie volgend hoofdstuk).

Indien de stagiair via de herplaatsing een andere betrekking krijgt zal de lijnmanager van de entiteit waar de stagiair terecht komt eenmalig een nieuwe proeftijd vaststellen omdat de stagiair nog geen ervaring heeft met de materie van de entiteit waar hij terecht komt. De ontvangende lijnmanager bepaalt de duur van de stage (binnen de perken van de maximumduur). [2]

Hoofdstuk 2. Horizontale mobiliteit[2]

Horizontale mobiliteit geeft personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid de kans om in een andere betrekking terecht te komen wanneer zij dit willen, met in principe behoud van graad en rang/ betrekking.

* * *

Art. VI 18. Horizontale mobiliteit wordt gedefinieerd als de overplaatsing van een ambtenaar van een entiteit, raad of instelling naar een andere betrekking van dezelfde graad bij een entiteit, raad of instelling of wat de contractuele personeelsleden betreft naar een andere[6] betrekking met dezelfde benaming en salarisschaal of geldelijke loopbaan bij een entiteit, raad of instelling.

Dit hoofdstuk is ook van toepassing op het IWT (cfr. art. I 20bis).[9]

Jobpunt Vlaanderen beheert de beleidsdomeinoverschrijdende horizontale mobiliteit.[9]

Met betrekking tot de organisatie van de beleidsdomeinoverschrijdende horizontale mobiliteit wordt de verantwoordelijkheid als volgt verdeeld:

Jobpunt Vlaanderen[9]:

- opmaken, verfijnen en beheren van de internet/intranettoepassingen voor het bekendmaken van de vacatures;
- op punt stellen van het charter, waarin de deontologische basisafspraken worden beschreven;
- inventariseren, op basis van de input van de beleidsdomeinen/agentschappen, van de kengetallen van de interne arbeidsmarkt over de beleidsdomeinen heen;
- op vraag ondersteuning bieden bij de selectie van de betrokken personeelsleden.

De personeelsfunctie van de entiteit:

- bekendmaken van de vacatures;
- opstellen van de procedure;
- uitvoeren van de selectie (uitnodigen kandidaten, afname testen/interview, bekendmaking resultaten).

(cfr. bijlage 5A bij de consolidatiebeslissing van de Vlaamse Regering van 23 april 2004).

De niet-beleidsdomeinoverschrijdende horizontale mobiliteit wordt beheerd door de personeelsfunctie van de entiteit.

De regeling van de horizontale mobiliteit geldt voor ambtenaren, stagiairs en contractuele personeelsleden. De functies van N-niveau en algemeen directeur worden uitgesloten (§ 2).

§ 3. De horizontale mobiliteit is niet toegankelijk voor contractuele personeelsleden die vervangingsopdrachten verrichten en die gedurende minder dan 2 jaar ononderbroken in dienst zijn.

De kandidaatstelling van het contractuele personeelslid voor een vacature in het kader van de horizontale mobiliteit wordt aanzien als zijn akkoord om in deze betrekking te worden tewerkgesteld.

§ 4. T.a.v. het artikel VI 6, zoals dit was opgenomen in het personeelsstatuut van 13.01.2006 specificceert de nieuwe § 4 dat:

- 1° enkel generieke proeven in aanmerking komen die werden afgelegd in het kader van statutaire of contractuele wervingsprocedures die werden aangevat, ten vroegste vanaf de inwerkingtreding van het raamstatuut;
- 2° de regeling inzake vergemakkelijkte toegang tot een statutaire betrekking ook van toepassing is, wanneer de in het contractuele stelsel uitgeoefende functie, qua functiebenaming en/ of geldelijke regeling niet (volledig) dezelfde is, als de functie waarin de statutaire vacature bestaat. Vereist wordt wel dat beide functies gelijkwaardig zijn, met name dat zij een overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud hebben.

Een contractueel personeelslid kan meedingen voor een vaste betrekking in een gelijkwaardige functie via de horizontale mobiliteit, indien hij overeenkomstig deel III (artikel III 3, § 2 en III 22) bij aanwerving voor deze betrekking zou vrijgesteld zijn van het generieke gedeelte (generieke geschikt bevonden + zie duur vrijstelling).

De bovenstaande regeling wordt ingevoerd omdat anders in het kader van de horizontale mobiliteit geen doorstroming kan worden tot stand gebracht tussen contractuele functies met graadbenamingen en/of geldelijke regelingen die afwijken van de gewone statutaire regelingen, naar statutaire functies met overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud.

De regeling inzake vergemakkelijkte toegang tot een statutaire betrekking via horizontale mobiliteit, is hier breder dan de regeling inzake horizontale mobiliteit, van een contractuele betrekking naar een contractuele betrekking. Bij deze laatste moeten immers de beide contractuele functies dezelfde benaming en salarisschaal/ geldelijke loopbaan hebben.[2]

Zodra het principe van niet nodeloos hertesten in werking treedt, kan de lijnmanager tevens beslissen dat een kandidaat niet nodeloos hertest moet worden voor de generieke competenties voor een bepaalde functie. Ook in deze situatie wordt de vaste benoeming via horizontale mobiliteit gefaciliteerd. Het principe van niet nodeloos hertesten treedt in werking zes maanden na de datum van inwerkingtreding van de principes "Kwaliteitscriteria voor selectoren en selectieprocessen" zoals ze zullen worden vastgelegd door de Vlaamse minister van bestuurszaken bij omzendbrief.[23]

Art. VI 19. De vacature die ingevuld wordt via de horizontale mobiliteit wordt steeds op een algemene wijze bekendgemaakt. Er wordt niet gewerkt met een systeem van individuele oproepen. De vacatures worden o.m. via internet en intranet verspreid en/of andere aanvullende communicatiekanalen.[2]

Tijdens selecties moeten alle kandidaten gelijke kansen genieten. Wanneer de handicap van een kandidaat dit vereist, moet de werkgever een geschikte aanpassing doorvoeren (wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt). Bij een assessment, een aanwervingsprocedure, of enig andere procedure voor invulling van

een vacature vermeldt de selector op het inschrijvingsformulier of in het selectiereglement best hoe de kandidaat kan melden dat hij gebruik wenst te maken van een aanpassing in de selectieprocedure omwille van een handicap.[6]

Art. VI 20. Ieder personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid dat overeenkomstig dit hoofdstuk en het selectiereglement in aanmerking komt voor de vacature[9], met uitzondering van de functies van N-niveau en de functie van algemeen directeur, kan zich kandidaat stellen voor een vacante betrekking bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Het personeelslid krijgt toegang tot de horizontale mobiliteit via gerichte kandidaatsstelling; spontane kandidaatsstelling wordt niet meer voorzien.

Er wordt geen spontane kandidaatsstelling meer voorzien.[2]

Art. VI 21. Het personeelslid moet zich in dienstactiviteit bevinden (zie de toelichting bij artikel X 1) en voldoen aan de specifieke voorwaarden die voorgeschreven zijn om de te begeven functie uit te oefenen op het moment van overplaatsing.[2]

Art. VI 22. Afhankelijk van de scope is potentieel een aanzienlijk aantal kandidaturen mogelijk.

Een toetsing aan de deelnemingsvoorwaarden, zowel de statutaire voorwaarden als de voorwaarden gesteld in de vacature (vb. specifiek diploma), biedt de mogelijkheid om het aantal kandidaten te beperken.

Bovendien bestaat er een mogelijkheid van voorselectie, maar enkel en alleen wanneer de selectieprocedure een externe potentieelinschatting omvat. Bij combinatie van procedures (bv. bevordering binnen het niveau en horizontale mobiliteit) dienen alle kandidaten dezelfde functiespecifieke selectie te doorlopen. De functiespecifieke selectie bij bevordering binnen het niveau is gedetailleerd beschreven in het VPS (art. VI 39 en art. VI 40) en kan een externe potentieel-inschatting omvatten. In dergelijke situaties kan het interessant zijn voor de selector om een voorselectie te kunnen organiseren met het oog op het drukken van de kosten van een externe potentieelinschatting. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.[15]

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.[15]

Art. VI 23. Het is de lijnmanager van de ontvangende entiteit, raad of instelling die op zorgvuldige wijze de meest geschikte kandidaat voor de te begeven functie kiest.

De lijnmanager is niet verplicht om te benoemen, kan de procedure stopzetten of bij niet geschiktheid beslissen om herop te starten, doch dit zou gelet op de professionele selectietechnieken uitzondering moeten zijn. De keuze of niet-keuze wordt gemotiveerd.[2]

Art. VI 24. Het geselecteerde personeelslid dient binnen de drie maanden na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie op te nemen. De lijnmanager van de uitsturende entiteit kan dit niet verhinderen.

Het geselecteerde personeelslid kan echter een aangeboden betrekking weigeren.[2]

Art. VI 25. De overgeplaatste ambtenaar behoudt zijn graad en zijn hoedanigheid van ambtenaar.

Het overgeplaatste personeelslid behoudt zijn administratieve en geldelijke anciënniteiten. Hij heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige salarisschaal zou hebben genoten volgens de regeling die van toepassing is op de datum van overplaatsing.[2]

Art. VI 26. § 1. Dit artikel bepaalt dat houders van een niet-administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau kunnen meedingen naar een betrekking met een administratieve graad, voor zover die betrekking zich binnen dezelfde rang situeert.

Onder administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau wordt verstaan:

- in niveau A: adjunct van de directeur, directeur en adviseur;
- in niveau B: deskundige en hoofddeskundige;
- in niveau C: medewerker en hoofdmedewerker;
- in niveau D: assistent en hoofdassistent.

De andere in bijlage 3 opgesomde graden van de eerste en tweede rang van elk niveau zijn niet-administratieve graden, bijvoorbeeld de loods in rang A1 of de hoofdprogrammeur in rang B2.

De overeenkomstige administratieve graden voor de graad van wetenschappelijk attaché is adjunct van de directeur en voor de graad van wetenschappelijk directeur: directeur en adviseur.

Dit artikel laat niet toe dat houders van een administratieve graad meedingen naar een betrekking met een niet-administratieve graad.

Ook de overplaatsing van een administratieve naar een andere administratieve, of van een niet-administratieve naar een andere niet-administratieve graad, wordt niet mogelijk gemaakt door dit artikel.

Indien men vrijwillig via horizontale mobiliteit meedingt naar een betrekking in een graad waaraan een lager salaris gekoppeld is, is het ook logisch dat men salaris inlevert. Hetzelfde geldt wat het contractuele personeelslid betreft.[9]

§ 2. Het contractuele personeelslid houder van een niet-administratieve betrekking met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met de eerste en tweede rang van elk niveau kan meedingen naar een administratieve betrekking met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met de rang van de (begin)salarisschaal in de niet-administratieve betrekking.

2^e lid opgeheven[9]

§ 3 en § 5. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt een bijkomende mogelijkheid op horizontale mobiliteit gecreëerd. De mogelijkheid wordt voorzien om zich kandidaat te stellen voor een functie van een lagere rang (vb. een hoofdmedewerker die zich kandidaat stelt voor een functie van medewerker). In het kader van de interne loonbillijkheid wordt het muterende personeelslid ingeschaald in de sala-

risschaal verbonden aan de nieuwe graad, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. Deze vorm van mobiliteit bestaat voor ambtenaren en contractuelen. De ambtenaar behoudt de schaalanciënniteit verworven in de laatste graad.[6]

De ambtenaar wordt benoemd in deze nieuwe graad en, in afwijking van artikel VI 25 ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de schaalanciënniteit verworven in de laatste graad.[6]

Bij de overplaatsing in een graad van een lagere rang worden in principe de statutaire regels gevolgd die de wijze van het begeven van betrekkingen betreffen. Inzonderheid kan niet worden afgeweken van de diplomaverenisten die voor specifieke functies krachtens het VPS (onder meer in het organiek reglement) vereist zijn. 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, is evenwel niet absoluut en geldt bijvoorbeeld in principe niet voor de ambtenaren die via een bevorderingsexamen 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 overgangsexamen voor bevordering naar een hoger[9] niveau, zonder dat hij of zij het voor dat niveau vereiste diploma bezit, zal bij een overplaatsing in een lagere graad worden benoemd in de nieuwe graad, ook al bezit hij of zij niet het diploma dat voor dat niveau op algemene wijze vereist is.[6]

Bovendien is de algemene regel dat men vanuit een administratieve graad wordt overgeplaatst naar een andere administratieve graad. § 1 van dit artikel stelt immers dat houders van een administratieve graad niet kunnen meedingen naar een niet-administratieve graad. Ook deze vereiste is echter niet absoluut bij overplaatsing in een graad van een lagere rang. Indien men vóór de overplaatsing in een lagere graad reeds tewerkgesteld was in een niet-administratieve graad, dan kan men vanuit een administratieve graad in een lagere niet-administratieve graad worden overgeplaatst. Bv. een technicus (niet-administratieve graad, niveau C) die na bevordering deskundige (administratieve graad, niveau B) is geworden. Bij wijze van overplaatsing naar een graad van een lagere rang kan dit personeelslid terug worden benoemd in de graad van technicus, ook al betreft het een overplaatsing van een administratieve graad naar een niet-administratieve graad. Betrokkene wordt in deze situatie immers terug benoemd in een graad die hij voordien reeds bekleedde en waarvoor hij reeds het bezit van de nodige vaardigheden heeft bewezen [6]

§ 4. In afwijking van § 3, 2de lid van dit artikel wordt de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een betrekking van dezelfde graad en rang als deze die hij had vóór zijn benoeming in zijn huidige graad, ingeschaald op dezelfde trap van de functionele loopbaan als hij had op het moment van zijn benoeming in zijn huidige graad.[6]

Een voorbeeld zal dit verduidelijken:

Een ambtenaar van C1 met salarisschaal C113 wordt bevorderd tot C211. Na verloop van tijd stelt de ambtenaar zich kandidaat voor overplaatsing naar een lagere graad. Dit betekent dat betrokkene wordt overgeplaatst in rang C1 (onmiddellijk lagere graad en rang). Overeenkomstig § 3, 2de lid wordt betrokkene ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. Aangezien betrokkene wordt overgeplaatst vanuit hoofdmedewerker met salarisschaal C211 (1ste trap van de functionele loopbaan in C2) zou betrokkene overgeplaatst worden naar medewerker met salarisschaal C111 (1ste schaal van de functionele loopbaan in C1). Dit zou be-

tekenen dat betrokkene een lager salaris zou ontvangen dan vóór zijn bevordering naar C2 (op het moment van zijn bevordering naar C2 was hij titularis van salarisschaal C113).[6]

Billijkheidshalve wordt een correctie voorzien op deze paragraaf zodat betrokkene niet overgeplaatst wordt in salarisschaal C111 maar in de schaal die hij had op het moment van zijn bevordering zijnde salarisschaal C113.[6]

Art. VI 27. Dit artikel bepaalt wie het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambtshalve) ondertekent in geval van overplaatsing van een personeelslid.

Indien de ambtenaar op proef met oog op vaste benoeming of op bevordering in het hogere[9] niveau via de horizontale mobiliteit een andere betrekking krijgt zal de lijnmanager van de entiteit waar de stagiair terecht komt eenmalig een nieuwe proeftijd vaststellen omdat de stagiair nog geen ervaring heeft met de materie van de entiteit waar hij terecht komt. De ontvangende lijnmanager bepaalt de duur van de proeftijd volgens de modaliteiten die van toepassing zijn (hetzij na aanwerving(binnen de perken van de maximumduur), hetzij na bevordering).[2]

Zowel tijdens de proeftijd bij aanwerving als bij de proeftijd bij bevordering kan de ambtenaar eenmaal een andere dienstaanwijzing krijgen of eenmaal overgeplaatst worden via de horizontale mobiliteit in dezelfde graad (art. III 13 en VI 55). Eenmaal per procedure betekent dus eenmaal tijdens de proeftijd, zowel bij aanwerving als bij bevordering (dus niet bij aanwerving of bij bevordering).[9]

Art. VI 28. Horizontale mobiliteit geldt ook voor de preventieadviseur en[6] het mandaat van preventieadviseur-coördinator. Bij overplaatsing verkrijgt hij tevens de graad waarin hij vast benoemd is.

De lijnmanagers die uitsturen of ontvangen ondertekenen het overplaatsingsbesluit ambtshalve.

In tegenstelling tot de regeling die voor andere personeelsleden geldt, wordt de termijn van indiensttreding in onderling overleg tussen de betrokken overheden bepaald.[2]

Eenzelfde regeling geldt voor de preventieadviseur.

De bepalingen inzake de overplaatsing van de preventieadviseur-coördinator zijn van toepassing voor de situatie waarin de preventiedienst gecoördineerd wordt door een preventieadviseur-coördinator en niet door een afdelingshoofd.[6]

Het advies van het EOC van de ontvangende entiteit is vereist bij overplaatsing van een preventieadviseur of preventieadviseur-coördinator.[6]

Art. VI 29. Horizontale mobiliteit geldt ook voor het mandaat van afdelingshoofd en de projectleider N-1[9]. Bij overplaatsing verkrijgt de mandaathouder en de projectleider[9] tevens de graad waarin hij vast benoemd is.

In tegenstelling tot de regeling die voor de andere personeelsleden geldt, wordt de termijn van indiensttreding in onderling overleg tussen de betrokken overheden bepaald.[2]

Art. VI 30 - opgeheven[6]

De bepalingen inzake de overplaatsing van de preventieadviseur werden mee opgenomen in artikel VI 28, zodat artikel VI 30 dat voor het overige bepalingen omvat inzake opgeheven functies (stafid en opdrachthouder) kan worden opgeheven.[6]

Hoofdstuk 2bis. Externe[13] mobiliteit

De voorgaande regeling betreffende interfederale mobiliteit werd uitgebreid tot de regeling van de externe mobiliteit, dat ook de gemeenten, provincies, openbare centra voor maatschappelijk welzijn, autonome gemeentebedrijven, autonome provinciebedrijven, OCMW-verenigingen en de gewestelijke ontvangers omvat.[13]

De interfederale mobiliteit was een uitvloeisel van het Algemene Principes KB (APKB) van 22 december 2000, voluit het 'Koninklijk besluit 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 van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen'.[13]

Artikel 13 van het APKB bepaalt dat er een beroep kan worden gedaan op een ambtenaar van een andere overheid onder de voorwaarden vastgesteld door het statuut dat het personeel beheerst dat onder de benoemende overheid ressorteert. Onverminderd een eventueel samenwerkingsakkoord dat in andere modaliteiten van overgang voorziet, kan de andere overheid aan de betrokken ambtenaar een opzegperiode van ten hoogste drie maanden opleggen.[13]

Ten aanzien van de federale overheid vormt de externe mobiliteit het spiegelbesluit op Vlaams niveau van het Koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt dat de interfederale mobiliteit vanuit de Gemeenschappen en de Gewesten naar de federale overheid mogelijk maakt (artikelen 10 tot en met 19 van vermeld besluit). Het Brussels hoofdstedelijk gewest heeft eveneens reeds bij besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 3 oktober 2002 houdende regeling van de mobiliteit in sommige instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mobiliteit mogelijk gemaakt voor ambtenaren van de Gemeenschappen en Gewesten naar respectievelijk de federale overheid en sommige instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.[13]

Voor de lokale sector is dit het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden van hetzelfde werkingsgebied.[13]

Art. VI 30bis. Enkel vastbenoemde ambtenaren van andere overheden of van de onderwijssector komen in aanmerking voor externe mobiliteit.

Vooraleer men in de onderwijssector een vaste benoeming kan verkrijgen dient men onder meer minstens 720 dagen dienstanciënniteit te hebben waarvan minstens 600 dagen effectief gepresteerd. De vastbenoemde personeelsleden uit de onderwijssec-

tor zijn geen ambtenaren. Hun werkgever is immers de school of de inrichtende macht en niet de overheid. Naast onderwijzend personeel richt men zich ook tot opvoedend, administratief, technisch personeel, ... tewerkgesteld in scholen en aanverwante instellingen (internaten, CLBS's,). Tevens komen personeelsleden uit de inspectiediensten in aanmerking.

De vastbenoemde personeelsleden uit de onderwijssector hoeven niet voltijds vastbenoemd te zijn om in aanmerking te komen voor externe mobiliteit. Ook de ambtenaren van de lokale overheden zijn niet altijd voltijds vastbenoemd en komen nu ook in aanmerking voor externe mobiliteit).[23]

Contractuele personeelsleden en stagiairs zijn uitgesloten.[13]

Functies die behoren tot het N-niveau of het N-1 niveau en functies van algemeen directeur kunnen niet bij wijze van externe mobiliteit worden ingevuld.

Externe mobiliteit is ook van toepassing op de gewestelijke ontvangers.[13]

Art. VI 30ter. Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van de externe mobiliteit nl. de federale overheid en de andere Gemeenschappen en Gewesten, alsmede de Gemeenschapscommissies evenals de lokale sector: gemeenten, provincies, openbare centra voor maatschappelijk welzijn, autonome gemeentebedrijven, autonome provinciebedrijven, OCMW-verenigingen.[13] Vastbenoemd personeel uit de onderwijssector kan tevens beroep doen op de regeling van externe mobiliteit.[23]

Ook andere publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap/Vlaams Gewest en die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid ressorteren onder de externe mobiliteit. Hiermee worden bedoeld de Vlaamse openbare instellingen (UZ Gent, VMW, VRT) en de entiteiten en strategische adviesraden (Serv) die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid.[13]

Het Algemeen Secretariaat van het Vlaams Parlement (administratieve diensten) en de paraparlementaire instellingen (PPI's) (Vlaamse Ombudsdienst, het Kinderrechtencommissariaat en het Vlaams Vredesinstituut) ressorteren tevens onder de regeling van externe mobiliteit. Politieke medewerkers in dienst van het Vlaams Parlement, alsook de volksvertegenwoordigers, komen niet in aanmerking voor de externe mobiliteit.[23]

Ambtenaren van de diensten van de Vlaamse overheid ressorteren onder horizontale mobiliteit en niet onder externe mobiliteit.[13]

Het personeel uit de onderwijssector werd als een apart en nieuw segment toegevoegd. De regeling geldt voor al het personeel uit de onderwijssector dat ressorteert onder één van de statuten die beheerd worden door het Vlaams ministerie van onderwijs: statuut van het gemeenschapsonderwijs, van het gesubsidieerd onderwijs, van de hogescholen of van de universiteiten. Het statuut van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs heeft telkens betrekking op het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs. Het gesubsidieerd onderwijs omvat zowel het vrij gesubsidieerd onderwijs als het officieel gesubsidieerd onderwijs (o.m. stedelijk, provinciaal, gemeentelijk onderwijs). Ook de vastbenoemde leden van de onderwijsinspectie en de inspectie en begeleiding van levensbeschouwelijke vakken kan gebruik maken van de regeling van externe mobiliteit.[23]

Art. VI 30quater. Betreft de mogelijkheid om de oproep te beperken tot één van de categorieën die onder de externe mobiliteit vallen (vermeld in artikel VI 30ter, 2°, 3°[23] en de gewestelijk ontvangers).[13]

Art. VI 30quinquies. Een moeilijkheid van mobiliteit tussen verschillende bevoegdheidsniveaus is het feit dat de onderscheiden overheden of de onderwijssector[23] niet steeds dezelfde graden- en loopbaanstructuren hebben. De Vlaamse overheid bijvoorbeeld werkt met rangen en graden, terwijl de federale overheid ook vakklassen en functie(klassen) kent. De lokale en provinciale overheden en de Brusselse overheid werkten[23] vooral met rangen.

Om een benoeming te bekomen moeten de ambtenaren van de externe overheden een graad, rang, functie of vakklasse hebben die gelijkwaardig is met de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort.[13]

De ambtenaren moeten beantwoorden aan de vereisten gesteld door de wetten inzake het taalgebruik in bestuurszaken.

Het is evident dat slechts die personen bij de Vlaamse overheid kunnen in dienst treden die aan de taalwetten voldoen (dus volgens de huidige stand van de wetgeving een Nederlandstalig diploma hebben of een equivalent Selor-getuigschrift).[13]

In het kader van de externe mobiliteit geldt de voorwaarde niet dat de ambtenaar van de externe overheid het diploma of getuigschrift moet bezitten dat overeenstemt met het administratief niveau van de functie waarin wordt aangeworven, zoals bepaald in bijlage 2 bij het VPS. Het is immers logisch dat ook personeelsleden die bij de externe overheid via een overgangsexamen een bepaald niveau bereikt hebben in aanmerking komen voor externe mobiliteit. [13]

Bij aanwerving binnen de diensten van de Vlaamse overheid maakt men voor de interne personeelsleden met een functie behorende tot hetzelfde niveau als de vacante functie ook reeds uitzondering op de diplomavereniging.[13]

Voorwaarde voor externe mobiliteit blijft wel dat men een graad, rang, functie of vakklasse dient te bekleden die door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken als gelijkwaardig is erkend met de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort. De personeelsleden die in aanmerking komen voor externe mobiliteit hebben dus een functie die behoort tot hetzelfde niveau als de vacante functie.

Er gelden geen voorwaarden inzake minimale graadanciënniteit of inzake een gunstig resultaat voor de laatste evaluatie.[13]

Art. VI 30sexies. Beroep doen op de externe mobiliteit gebeurt op vrijwillige basis. Dit principe geldt zowel voor de lijnmanager die de wijze van invulling van een betrekking bepaalt als voor de ambtenaar van de externe overheid (geen ambtshalve mobiliteit) of het vastbenoemde personeelslid van de onderwijssector[23].

De overheden die een personeelslid willen aanwerven publiceren een advertentie op de site van Jobpunt Vlaanderen. De ambtenaar die geïnteresseerd is in een vacature begeven bij wege van externe mobiliteit dient een aanvraag in bij Jobpunt Vlaanderen. Als Jobpunt geen selector is, vermeldt deze bij de bekendmaking dat de kandidaturen bij de selector moeten ingediend worden.[13]

Tijdens selecties moeten alle kandidaten gelijke kansen genieten. Wanneer de handicap van een kandidaat dit vereist, moet de werkgever een geschikte aanpassing doorvoeren (wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.) Bij elke procedure voor invulling van een vacature vermeldt de selector op het inschrijvingsformulier of in het selectiereglement best hoe de kandidaat kan melden dat hij gebruik wenst te maken van een aanpassing in de selectieprocedure omwille van een handicap.[13]

Art. VI 30septies. De selector, waarvan de keuze in het kader van het VPS vrij is, toetst zowel de statutaire voorwaarden als de voorwaarden gesteld in de vacature (vb. specifiek diploma), in overleg met de lijnmanager van de dienst waar de betrekking vacant is.[13]

Tevens kan de selector een voorselectie te organiseren, maar enkel en alleen in de situatie waarbij de externe potentieelinschatting deel uitmaakt van de selectieprocedure. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentiële aantal kandidaten.[15]

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.[15]

Art. VI 30octies. Zoals ook geldt bij horizontale mobiliteit binnen de diensten van de Vlaamse overheid is de lijnmanager de bevoegde overheid voor de selectie van de geschikte kandidaat.

De overheid is niet verplicht om via externe mobiliteit de betrekking die ze voor die mobiliteit heeft opengesteld, toe te kennen. De lijnmanager is niet verplicht te benoemen en kan de procedure stopzetten, of bij niet-geschiktheid beslissen om terug op te starten, doch dit zou gelet op de professionele technieken de uitzondering moeten zijn. De keuze of niet-keuze wordt gemotiveerd.[13]

Art VI 30novies. Er is een informatieplicht naar de externe overheid die een notificatie moet krijgen dat een ambtenaar aangeworven werd. Het artikel 13 van het APKB bepaalt dat de overheid van oorsprong een opzegperiode van ten hoogste 3 maanden kan opleggen. De kandidaat moet dus binnen die termijn in dienst treden. Net als bij horizontale mobiliteit loopt de termijn van 3 maanden om de nieuwe functie op te nemen vanaf de beslissing van de benoemende overheid (in de praktijk: ondertekening van het PV). Dit is een duidelijkere datum dan de kennisgeving van de beslissing aan de kandidaat.[13]

Art. VI 30decies. De externe mobiliteit situeert zich tussen mobiliteit en aanwerving. Enerzijds dienen de kandidaten niet meer te slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen, anderzijds is er evenwel sprake van een nieuwe benoeming.[13]

De eed kan worden afgelegd in de loop van de proeftijd, of in het geval er geen proeftijd wordt voorzien onmiddellijk bij de opname van het ambt.[13]

Lopende verloven kan men niet verderzetten. Er wordt geen overgangsmaatregel hieromtrent opgenomen. Men ressorteert vanaf de opname van het ambt onder de verlofregeling van de diensten van de Vlaamse overheid. Indien een proeftijd geldt geniet deze ambtenaar de verloven zoals toegekend in het VPS aan de ambtenaar op proef.[13]

Art. VI 30undecies. Daar waar vroeger geen proeftijd gold in het kader van interfederale mobiliteit, voorziet de regeling van de externe mobiliteit nu wel in deze mogelijkheid. Het lijnmanagement zag het ontbreken van een proeftijd bij interfederale mobiliteit als één van de redenen voor het slechts uitzonderlijk benutten van deze procedure.[13]

Er is geen verplichting tot het instellen van een proeftijd. Het ontvangende bestuur kan een verkorte proeftijd (maximum 3 maand) instellen.[13]

Art. VI 30duodecies. § 1. Aangezien de procedure van externe mobiliteit enkel plaats heeft in dezelfde of gelijkwaardige graad, rang, functie of vakklasse wordt de bij de overheid van herkomst opgebouwde dienst-, niveau- en graadanciënniteit overgenomen bij de DVO.[13]

§ 2. Ook de bij de overheid van herkomst opgebouwde geldelijke anciënniteit wordt overgenomen. De ambtenaar krijgt dan ook de salarisschaal opgenomen in bijlage 5 van dit besluit die verbonden is aan de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort. Hij wordt bezoldigd in het bedrag van zijn salarisschaal dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit.[13]

§ 3. In het geval aan de graad een functionele loopbaan is verbonden, wordt de betrokken ambtenaar, op basis van de gecumuleerde schaalanciënniteit die hij op datum van de overdracht heeft, ingeschaald op een trap van de functionele loopbaan.[13]

De schaalanciënniteit van de ambtenaar is dan gelijk aan de gecumuleerde schaalanciënniteit verminderd met de schaalanciënniteit(en) nodig voor de inschaling op de trap van de functionele loopbaan.

Bijvoorbeeld :

Loopbaan lokale sector in niveau A :

A1a

A2a na 4 jaar schaalanciënniteit

A3a na 18 jaar schaalanciënniteit

Loopbaan DVO in niveau A :

A111

A112 na 6 jaar schaalanciënniteit in A111

A113 na 12 jaar schaalanciënniteit in A112

A114 na 9 jaar schaalanciënniteit in A113

Inschaling bij de DVO :

Schaal lokale sector op datum van overdracht	Gecumuleerde schaalanciënniteit	Schaal DVO	Schaalanciënniteit
A1a	3	A111	3
A2a	5	A111	5
A2a	6	A112	0 (= 6 – 6)
A2a	9	A112	3 (= 9 – 6)
A3a	20	A113	2 (= 20 – 6 – 12)
A3a	30	A114	3 (30 – 6 – 12 – 9)

Entiteit van oorsprong	Toepasselijke procedure: horizontale mobiliteit of externe[13] mobiliteit	Toepasselijke bezoldigingsregeling
Diensten van de Vlaamse overheid (artikel VI 18 VPS) [13]	Horizontale mobiliteit	Artikelen VI 25 en VI 26 VPS
Publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van het Vlaamse Gewest/ Vlaamse Gemeenschap en die niet ressorteren onder de diensten van de Vlaamse overheid (cfr. artikel VI 30ter, 2°, b)[13]	Externe[13] mobiliteit	Artikel VI 30duodecies, § 2 VPS[13]
Federale overheid (cfr. artikel VI 30ter, 2°, a)[13]	Externe[13] mobiliteit	Artikel VI 30duodecies, § 2 VPS[13]

Andere Gewesten/ Gemeenschappen dan het Vlaamse Gewest / Vlaamse Gemeenschap (cfr. artikel VI 30ter, 2°, b)[13]	Externe[13] mobiliteit	Artikel VI 30duodecies, § 2 VPS[13]
Colleges van de Gemeenschapscommissies (cfr. artikel VI 30ter, 2°, b)[13]	Externe[13] mobiliteit	Artikel VI 30duodecies, § 2 VPS[13]

Hoofdstuk 3. Standplaatsbepaling[2]

Art. VI 31. De gebruikte definitie van standplaats is conform 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. 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.

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).

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

Telewerk moet onderscheiden worden van 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.

Deze stelling blijft in de toekomst te toetsen aan de snelle evolutie in de telecommunicatie en de eventuele nieuwe toepassingen.

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

De bevoegdheid om de administratieve standplaats te wijzigen en onder bepaalde omstandigheden vast te stellen voor de ambtenaren van rang A2A en lager en contractuele personeelsleden met een salarisschaal die overeenstemt met rang A2A en lager wordt toegekend aan de lijnmanager.[2]

TITEL 5. DE BEVORDERING[2]**Hoofdstuk 1.** Definitie en algemene bepalingen[2]

Art. VI 32. De loopbaan van de ambtenaar kent zowel een hiërarchische als een functionele ontwikkeling.

Voor de functionele loopbaan: zie Titel 8.

De hiërarchische loopbaan ontwikkelt zich via:

- bevordering door verhoging in graad binnen het niveau;
- bevordering door overgang naar een hoger[6] niveau.

Het openstellen van de hiërarchische loopbaan voor contractuele personeelsleden onder bepaalde voorwaarden is een generieke beleidskeuze in het VPS.[23]

Alleen contractuelen die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, als vermeld in deel III, hoofdstuk 2, VPS, kunnen deelnemen aan een bevorderingsprocedure/bevorderd worden.[23]

De voorwaarde van het aangeworven zijn op basis van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, cfr. deel III, hoofdstuk 2, geldt dus op gelijke wijze voor statutairen en contractuelen.[23]

Het contractueel personeelslid kan bijgevolg enkel bevorderen als het in dienst kwam met een selectieprocedure zoals voor de statutaire personeelsleden geldt, dit wil zeggen met de nodige waarborgen inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid (art. III 6 VPS), met algemene aankondiging van de selectieprocedure (III 7), het opstellen van een selectiereglement (III 9), waarbij de generieke en functiespecifieke competenties getest worden (III 8), en de lijnmager op basis van deze procedure de meest geschikte kandidaat voor de functie kiest (III 10).[23]

Contractuelen die werden in dienst genomen met toepassing van één van de uitzonderingsgronden vermeld in artikel I 5 § 2 en III 2 (bv. vervangingsopdrachten) komen niet voor bevordering in aanmerking, voor zover zij niet met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking cfr deel III, hoofdstuk 2 werden in dienst genomen.[23]

Het feit dat in het verleden het selectiereglement voor de contractuele functie niet vermeldde dat deze werving later toegang zou kunnen geven tot een statutaire bevorderingsprocedure vormt in deze geen bezwaar. In zijn advies 54.934/3 bevestigde de Raad van State dit standpunt. Wat de toekomst betreft, is de Raad evenwel van mening dat omwille van transparantie en rechtszekerheid in het selectiereglement voor een contractuele functie steeds uitdrukkelijk gewag moet worden gemaakt of deze selectie al dan niet toegang geeft tot een statutaire bevorderingsfunctie. De personeelsdiensten moeten wat de toekomstige wervingen betreft uitvoering geven aan dit laatste standpunt van de Raad.[23]

Ook bij de lokale besturen werden bevorderingsmogelijkheden alleen gecreëerd voor contractuelen die voldoen aan welbepaalde voorwaarden inzake aanwervingswijzen. De Raad van State formuleerde in zijn advies nr. 43.608/3 van 23 oktober 2007 met betrekking tot de rechtspositieregeling van het gemeente en provinciepersoneel terzake geen bezwaren.[23]

Een statutaire bevorderingsfunctie is voor een contractueel personeelslid een eerste tewerkstelling in statutair verband. De selector moet dan ook **de toelatingsvoorwaarden inzake nationaliteit voor een statutaire functie controleren**.[23]

Art. VI 33. De vacantverklaring van de betrekkingen van rang A2E en rang A2 en lager[6] gebeurt door de lijnmanager.

De betrekkingen worden vooraf vacant verklaard en bekendgemaakt aan de in aanmerking komende personeelsleden (ambtenaren en contractuele personeelsleden[23] die op basis van de statutaire bepalingen, zoals vereiste anciënniteit, relevante beroepservaring, niveau en geslaagd zijn voor een objectief wervingsstelsel,[23] in aanmerking komen).[6]

Het vacaturebericht vermeldt een korte functiebeschrijving, het gewenste profiel, de salarisschalen (= de salarisschalen van de functionele loopbaan) en een omschrijving van de wijze van kandidaatstelling. Er dient een redelijke termijn van kandidaatstelling in acht genomen worden (minimum twee à drie weken, voor zover deze termijn niet start tijdens een schoolvakantie).[6]

De voorheen bestaande mogelijkheid van veralgemeende kandidaatstelling wordt geschrapt.[2]

Tijdens selecties moeten alle kandidaten gelijke kansen genieten. Wanneer de handicap van een kandidaat dit vereist, moet de werkgever een geschikte aanpassing doorvoeren (wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt). Bij een assessment, een aanwervingsprocedure, of enig andere procedure voor invulling van een vacature vermeldt de selector op het inschrijvingsformulier of in het selectiereglement best hoe de kandidaat kan melden dat hij gebruik wenst te maken van een aanpassing in de selectieprocedure omwille van een handicap.[6]

Art. VI 34. Afhankelijk van de scope is potentieel een aanzienlijk aantal kandidaturen mogelijk.[2]

Een toetsing aan de deelnemingsvoorwaarden, zowel de statutaire voorwaarden als de voorwaarden gesteld in de vacature (vb. specifiek diploma), biedt de mogelijkheid om het aantal kandidaten te beperken en om kandidaten uit te sluiten van deelname aan de functiespecifieke selectie.

De functiespecifieke selectie slaat op het geheel van de test voor een vacaturegestuurde procedure. Zo bestaat de functiespecifieke selectie voor bevordering binnen het niveau tot een leidinggevende functie uit enerzijds een test van de generieke competenties en anderzijds een test van de functiespecifieke competenties. Een generiek overgangsexamen naar niveau A daarentegen is geen functiespecifieke selectie.

tie.[9] De bijkomende selectietest voor een concrete vacature (art. VI 52 § 2) is wel een functiespecifieke test.[12]

De selector kan bij bevordering binnen het niveau of naar het hogere niveau geconfronteerd worden met een groot aantal kandidaten dat een externe potentieelinschatting dient te doorlopen. Om alleen de best geschikte kandidaten te laten deelnemen en de kostprijs van de selectie te drukken, kan de selector in situaties waarbij de externe potentieelinschatting deel uitmaakt van de selectieprocedure een voorselectie doorvoeren, hetzij voorafgaand aan de test van de generieke competenties (leidinggevende bevorderingsfuncties), hetzij voorafgaand aan de test van de functiespecifieke competenties (inhoudelijke bevorderingsfuncties), hetzij voorafgaand aan de potentieelinschatting niveau A en/of het overgangsexamen. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.[15]

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.[15]

Art. VI 35. Het is mogelijk om een bevordering te weigeren. Vanuit HR-oogpunt is het van belang de juiste persoon op de juiste plaats te doen terechtkomen en is het niet aangewezen om een personeelslid te dwingen om een bepaalde functie aan te nemen, louter en alleen om niet het voordeel van het slagen te verliezen.[9]

Vroeger kon het weigeren van een bevordering slechts één maal zonder het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen of de vergelijkende competentieproef te verliezen. Men kon vroeger immers genieten van een examentoelage bij niet-bevordering. De visie hierachter was dat indien het buiten de wil van de kandidaat om was dat hij niet kon bevorderen, hij toch moest gecompenseerd worden voor het slagen in het bevorderingsexamen. De examentoelage is echter voor procedures na oktober 2004 afgeschaft. Bijgevolg werd geschrapd dat de ambtenaar slechts één keer een bevordering mag weigeren. In overgangsregeling (art. VI 145) wordt deze bepaling wel behouden voor oude procedures waarvoor nog een examentoelage kan toegekend worden (procedures waarvan het proces-verbaal dateert van voor 1 oktober 2004).[9]

Art. VI 36 bepaalt op algemene wijze vanaf wanneer de bevordering wordt toegekend. De bevordering wordt toegekend met ingang van de eerste van de maand volgend op de beslissing tot bevordering van de betrokken kandida(a)t(en).[2]

De bepaling inzake het verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit geldt zowel voor de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs die behoren tot de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) als voor diegenen die behoren tot de IVA met rechtspersoonlijkheid en de EVA die niet toetreden tot de GDPB.[2]

Art. VI 37 bepaalt aan welke voorwaarden het personeelslid[23] dient te voldoen om een bevordering te krijgen. De laatste functioneringsevaluatie mag niet besloten zijn

met een onvoldoende. Men mag niet alleen geen onvoldoende gehad hebben bij het laatste evaluatiemoment voorafgaand aan de bevordering. Men mag tevens geen onvoldoende gehad hebben tijdens het laatste evaluatiemoment voorafgaand aan de inschrijving voor het examen of competentieproef[6].[2]

Art. VI 37bis. Artikel VI 39 en artikel VI 40 bevatten regelingen inzake schaalanciënniteit en toeganggevende rangen om te kunnen bevorderen binnen het niveau. Deze regelingen worden tevens van toepassing gemaakt op contractuele personeelsleden die verloond worden in een salarisschaal overeenstemmend met de bedoelde rangen. Een ambtenaar met de graad van ingenieur bv. kan bevorderen naar de graad van directeur-ingenieur; een contractueel personeelslid verloond in de salarisschaal van ingenieur kan bevorderen tot de graad van directeur-ingenieur, voor zover verder tevens aan alle voorwaarden van het organiek reglement is voldaan (diplomavooraarden, toeganggevende graden). De vereisten inzake niveauanciënniteit vermeld in artikel VI 46 voor bevordering naar het hogere niveau worden doorvertaald naar de specifieke situatie van de contractuele personeelsleden met een salarisschaal van het niveau in kwestie (samentelling van de loopbaanduur in een contractuele betrekking van waaruit bevordering mogelijk is).[23]

Art. VI 37ter. De mogelijkheid om te bevorderen wordt uitgebreid tot contractuelen die aan welbepaalde voorwaarden voldoen. Als gevolg hiervan kunnen zowel statutaire als contractuele personeelsleden kandideren en kan men niet meer voorspellen of de bevordering aan een statutair of contractueel personeelslid zal toegekend worden. Voor contractuele personeelsleden is een bevordering een eerste aanwerving in statutair verband. [23]

Gelet op de juridische verplichting van de BWHI om Selor te betrekken als partner in het rekruteringsproces voor de statutaire wervingen in de ministeries (departementen en intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid) wordt bepaald dat de bemiddeling van Jobpunt nodig is bij alle bevorderingen in de ministeries. Dit betekent dat voor de bevorderingen binnen het niveau bij de ministeries de MOD of personeelsfunctie niet langer kan optreden als selector. De entiteiten buiten het ministerie kunnen met een selector naar keuze (desgevallend personeelsfunctie zelf) werken voor de bevordering binnen het niveau.[23]

Voor de bevordering naar het hogere niveau was Jobpunt reeds de selector voor het geheel van de diensten van de Vlaamse overheid. De afwijking die er mogelijk was om bij beleidsdomeinspecifieke bevorderingsvacatures geen beroep te doen op Jobpunt vervalt bij de ministeries aangezien men de vacature verplicht moet open stellen voor zowel statutaire als contractuele personeelsleden en het voor contractuele personeelsleden bij bevordering om een eerste tewerkstelling in statutair verband gaat.[23]

Hoofdstuk 2. Bevordering binnen het niveau[2]

Art. VI 38. De bepalingen inzake de bevorderingen binnen het niveau werden geharmoniseerd vanuit de bekommernis dat men voor alle bevorderingen, ook die binnen het niveau, dient te voldoen aan bepaalde competenties. Deze competenties

kunnen leidinggevend zijn (voor de directeursfuncties en de leidinggevende functies in de tweede en derde rang van niveau B, C en D) of kunnen inhoudelijk zijn (voor de functies van senior adviseur, de adviseursfuncties en de inhoudelijke functies in de tweede en derde rang van niveau B, C en D). Tenslotte kunnen de competenties zeer specifiek zijn voor de functies in het zeewezen in de tweede rang van niveau C en D (hoofdscheepstechnicus, hoofdmotorist en hoofdschipper).[6]

Voorheen bestonden er voor de bevorderingen binnen het niveau twee mogelijke procedures.

De minst gebruikte procedure was die met een vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef. De procedure met vergelijkend examen werd de facto niet meer gebruikt. De procedure van bevordering na een vergelijkende bekwaamheidsproef die in het zeewezen courant is werd uiteraard wel behouden (art. VI 41). De bevorderingen binnen het niveau zonder vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef gebeurden voorheen op diverse manieren. Soms werd er geen enkele proef afgelegd en gebeurde de voordracht van de kandidaat louter in een directie-raad, soms dienden er zware assessments (bv. test nopende de leidinggevende capaciteiten voor een bevordering tot de derde rang) afgelegd te worden. Voortaan zullen alle bevorderingen, dus ook die binnen het niveau, gepaard gaan met een competentieproef. Daardoor hebben alle kandidaten minstens de kans om hun competenties aan te tonen en is het niet meer mogelijk om kandidaten louter op basis van voordracht te bevorderen. Een competentieproef omvat steeds minstens een interne potentieelinschatting. Daarbovenop worden de competenties getest met aanvullende proeven, die kunnen variëren van een eenvoudig interview tot een externe potentieelinschatting.

De competentieproef binnen het niveau is in principe niet vergelijkend, tenzij het gaat om de vergelijkende competentieproeven in het zeewezen. [6]

Voor de vacature-invulling via een bevorderingsprocedure binnen het niveau richt men zich in principe tot de kandidaten uit het betrokken beleidsdomein of uit alle beleidsdomeinen (=algemene regel). Voor de bevorderingen binnen het niveau, die dus allemaal met competentieproef verlopen, heeft de lijnmanager bovendien de mogelijkheid om de oproep te beperken tot personeelsleden van zijn entiteit, raad of instelling.[6]

Bijlage 4 bij het VPS verduidelijkt welke de nieuwe bevorderingsgraden zijn en hoe ze te begeven zijn.[6]

Indien men om te kunnen bevorderen binnen het niveau een aantal jaar 'relevante beroepservaring' als bevorderingsvoorwaarde stelt, wordt voor deze ervaring de jaren deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse. Indien 6 jaar relevante beroepservaring wordt gevraagd, kan een persoon die 6 jaar relevante ervaring heeft opgedaan in een deeltijds arbeidsregime, ook bevorderd worden. De relevante ervaring moet niet voltijds zijn.[6]

Bij de vacantverklaring dient het begrip relevante beroepservaring voldoende duidelijk omschreven te zijn. Als het gaat om een leidinggevende functie, moet aangegeven worden welke leidinggevende ervaring noodzakelijk is, zowel qua duur als qua niveau van leidinggeven (operationele leiding van een team, projectleiding, leiding/eerste evaluator tgov. x-aantal personeelsleden, ...). Daarnaast moet men aangeven t.a.v. welke materie inhoudelijke ervaring vereist is en over welk type ervaring het gaat. Als het om een inhoudelijke functie gaat, moet uit de relevante beroepservaring kunnen opgemaakt worden of er voldoende expertise is opgebouwd in de be-

trokken functiefamilie. Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat bepaalde families typisch zijn voor een bepaald niveau, bijv. "praktisch uitvoerend" is typisch voor niveau D. In de meeste gevallen zal dit ook aangevuld worden met het aangeven van de inhoudelijke materie waarbinnen de ervaring moet zijn opgebouwd (bijv. "personeel en organisatie", "boekhouding",...). Waar nuttig, kan aangegeven worden of een minimale ervaringsduur in bepaalde deeldomeinen en/of een bepaald niveau van "diepte" van kennis noodzakelijk is. Dit kan concreet worden ingevuld op basis van de functiebeschrijving. De functiebeschrijving moet gebaseerd zijn op het niveau van de functiefamilie waarin de functie werd gelokaliseerd. Dit niveau omvat resultaatgebieden, voorbeelden van activiteiten, indelingscriteria en competenties. De relevante ervaring heeft betrekking op deze elementen en zal geconcretiseerd worden in de functiebeschrijving/vacature. Bij twijfel kan de omschrijving in de vacantverklaring voor kwaliteitscontrole voorgelegd worden aan de P&O-functie van het beleidsdomein of aan de P&O-functie centraal. Hetzelfde geldt bij twijfel over de beoordeling van een concrete kandidatuur.[6]

De vroegere reserves van de examens binnen het niveau worden beheerd door het beleidsdomein waarvoor het examen georganiseerd werd. Aangezien er dit geval geen centrale beheerder is, is de geldigheid van de reserve beperkt tot het beleidsdomein in kwestie.

Indien het examen georganiseerd werd door en voor alle beleidsdomeinen, worden de reserves beheerd door Jobpunt Vlaanderen[9].[6]

De laatste functioneringsevaluatie mag niet besloten zijn met een onvoldoende om te kunnen kandideren voor een bevordering door een verhoging in graad.[6]

Art. VI 39 en VI 40. Bevordering binnen het niveau met niet-vergelijkende competentieproef (¹)

Vooraf: Toetsing aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden in de vacature (art. VI 34)

Leidinggevende loopbanen (art. VI 39) (N-2, 3de en 2de rang B, C, D)	Inhoudelijke loopbanen (art. VI 40) (senior adviseur, adviseur, 3de en 2de rang B, C, D)				
<p>Test generieke competenties⁽²⁾</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Hoe?</p> <p>Interne Potentieelinschatting</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Externe Potentieelinschatting⁽³⁾ (aangewezen indien scoop > eigen entiteit)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies generieke competenties</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Wie?</p> <p>Lijnmanager van het personeelslid</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Extern bureau</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren ander beleidsdomein</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren eigen beleidsdomein mits functiescheiding met IP</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p> </td> </tr> </table>	<p>Hoe?</p> <p>Interne Potentieelinschatting</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Externe Potentieelinschatting⁽³⁾ (aangewezen indien scoop > eigen entiteit)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies generieke competenties</p>	<p>Wie?</p> <p>Lijnmanager van het personeelslid</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Extern bureau</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren ander beleidsdomein</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren eigen beleidsdomein mits functiescheiding met IP</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p>	<p>Test functiespecifieke competenties</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Hoe?</p> <p>Interne Potentieelinschatting</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Externe Potentieelinschatting⁽⁴⁾ (aangewezen indien scoop > eigen entiteit)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Wie?</p> <p>Lijnmanager van het personeelslid</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Extern bureau</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren ander beleidsdomein</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren eigen beleidsdomein mits functiescheiding met IP</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p> </td> </tr> </table>	<p>Hoe?</p> <p>Interne Potentieelinschatting</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Externe Potentieelinschatting⁽⁴⁾ (aangewezen indien scoop > eigen entiteit)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p>	<p>Wie?</p> <p>Lijnmanager van het personeelslid</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Extern bureau</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren ander beleidsdomein</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren eigen beleidsdomein mits functiescheiding met IP</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p>
<p>Hoe?</p> <p>Interne Potentieelinschatting</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Externe Potentieelinschatting⁽³⁾ (aangewezen indien scoop > eigen entiteit)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies generieke competenties</p>	<p>Wie?</p> <p>Lijnmanager van het personeelslid</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Extern bureau</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren ander beleidsdomein</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren eigen beleidsdomein mits functiescheiding met IP</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p>				
<p>Hoe?</p> <p>Interne Potentieelinschatting</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Externe Potentieelinschatting⁽⁴⁾ (aangewezen indien scoop > eigen entiteit)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p>	<p>Wie?</p> <p>Lijnmanager van het personeelslid</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Extern bureau</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren ander beleidsdomein</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Interne assessoren eigen beleidsdomein mits functiescheiding met IP</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p>				
Bezwaartermijn van 15 kalenderdagen	Bezwaartermijn van 15 kalenderdagen				
Beslissing generieke competenties	Beslissing functiespecifieke competenties				
<p>Test functiespecifieke competenties voor geschikten generieke competenties</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Minstens selectiegesprek</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Jury</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Jury waarin externe expert kan zetelen</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p> </td> </tr> </table>	<p>Minstens selectiegesprek</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p>	<p>Jury</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Jury waarin externe expert kan zetelen</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p>	<p style="text-align: center;">+</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Minstens selectiegesprek</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Jury waarin externe expert kan zetelen</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p> </td> </tr> </table>	<p>Minstens selectiegesprek</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p>	<p>Jury waarin externe expert kan zetelen</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p>
<p>Minstens selectiegesprek</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p>	<p>Jury</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Jury waarin externe expert kan zetelen</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p>				
<p>Minstens selectiegesprek</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Advies functiespecifieke competenties</p>	<p>Jury waarin externe expert kan zetelen</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p>Managementorgaan van de entiteit, raad of instelling</p>				
Bezwaartermijn van 15 kalenderdagen	Bezwaartermijn van 15 kalenderdagen				
Beslissing functiespecifieke competenties	Beslissing functiespecifieke competenties				
Lijnmanager bevordert	Lijnmanager bevordert				

¹ Competentieproef = minstens IP, aangevuld met bijkomende proef of proeven (variërend van selectiegesprek tot assessment)⁽²⁾ Geslaagd generieke competenties N-1 of geschikt N of AD geeft vrijstelling van 7 jaar voor test generieke competenties N-2

Geslaagd alleen voor EP voor N-1 geeft vrijstelling van 7 jaar voor EP N-2

⁽³⁾ Positieve EP geeft vrijstelling van 7 jaar voor dezelfde graad⁽⁴⁾ Positieve EP geeft vrijstelling van 7 jaar voor dezelfde functie

Voor de bevorderingen naar de tweede en derde rang in niveau B, C en D worden zowel leidinggevende als inhoudelijke loopbanen onderscheiden. Voor de bevordering tot de tweede rang in niveau B, C en D wordt de vroegere vereiste van het bereikt hebben van de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan vervangen door de vereiste van 6 jaren relevante beroepservaring en/of schaalanciënniteit in één of meer salarisschalen van de toeganggevende graad voor de leidinggevende functies en 6 jaar relevante beroepservaring voor de inhoudelijke functies. Voor de leidinggevende functies in de derde rang gelden dezelfde voorwaarden als voor de leidinggevende functies in de tweede rang. Voor de inhoudelijke functies in de derde rang geldt 8 jaar relevante beroepservaring m.b.t. de inhoudelijke materie indien men titularis is van de tweede rang, hetzij 12 jaar relevante beroepservaring m.b.t. de inhoudelijke materie indien men titularis is van de eerste rang. Na 6 jaar kan men dus bevorderen tot de tweede rang, ten vroegste 2 jaar nadien (= na 8 jaar) kan men vanuit die tweede rang bevorderen naar de derde rang. Om rechtstreeks vanuit de eerste rang te bevorderen naar de derde rang heeft men 12 jaar relevante ervaring nodig m.b.t. de inhoudelijke materie.

Wat de toegangsvoorwaarden voor de leidinggevende loopbaan betreft, spreekt het vanzelf dat een jaar slechts eenmaal kan geteld worden, hetzij als schaalanciënniteit, hetzij als relevante beroepservaring. Wel is een combinatie mogelijk van een aantal jaren relevante beroepservaring en een aantal jaren schaalanciënniteit, voor zover het om verschillende prestaties gaat.

Dit geldt ook voor de toegangsvoorwaarden voor de bevordering tot hoofdscheeps-technicus, hoofdmotorist en hoofdschipper (een jaar kan slechts eenmaal geteld worden, hetzij als graadanciënniteit, hetzij als relevante beroepservaring; ook een combinatie van beiden is mogelijk voor zover de prestaties niet dubbel geteld worden).[6]

Voorbeelden: [6]

1. Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voor zijn indiensttreding als statutair ambtenaar 3 jaar als contactueel opvoeder tewerkgesteld was in de gemeenschapsinstellingen, mag kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.
2. Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voor zijn indiensttreding als statutair ambtenaar 3 jaar als opvoeder tewerkgesteld was in een gesubsidieerde instelling (MPI, bijzondere jeugdzorg, ...), mag kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.
3. Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voordien 3 jaar als statutair maatschappelijk werker tewerkgesteld was bij de sociale dienst van het Vlaams overheids personeel en dus 6 jaar schaalanciënniteit heeft, mag kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.
4. Een opvoeder in de gemeenschapsinstellingen met 3 jaar schaalanciënniteit verworven als opvoeder, die voor zijn indiensttreding als statutair ambtenaar 3 jaar als administratief bediende werkte in de private sector mag niet kandideren voor een leidinggevende functie van de tweede of derde rang.[6]

Voor de bevordering van rang A1 naar rang A2-adviseur dient men over 6 jaar relevante beroepservaring te beschikken m.b.t. de inhoudelijke materie.

De bevordering naar rang A2E (senior adviseur) kan zowel vanuit rang A2 of rang A2M (mits 8 jaar relevante beroepservaring) als rechtstreeks vanuit rang A1 (mits 12 jaar relevante beroepservaring) (ervaring telkens m.b.t. de inhoudelijke materie).[6]

Bevorderen naar rang A2 kon vroeger slechts in uitzonderlijke gevallen. Enkel de betrekkingen in de graad van wetenschappelijk directeur en nautisch directeur waren via bevordering te begeven in rang A2. De vereiste was 6 jaar graadanciënniteit en tweede salarisschaal in de functionele loopbaan bereikt hebben (de facto 4 jaar of 6 jaar schaalanciënniteit). Deze voorwaarde wordt gewijzigd in 6 jaar relevante beroepservaring, naar analogie met de vereiste beroepservaring voor de andere directeursfuncties.[6]

Voorheen werd vooral geworven in rang A2 (in de graden van directeur of adviseur). Voor de werving in de directeursfuncties zie artikel I 5, § 1, derde lid (voorrang voor de interne arbeidsmarkt, tenzij voor de graden van wetenschappelijk en nautisch directeur). Werven in de tweede rang van de andere niveaus kan in principe niet (behalve in de uitzonderlijke gevallen van hoofdscheepstechnicus (C2) en maritiem verkeersleider (B2) (zie bijlage 4)).

Na werving in rang A1 of A2 kan men onmiddellijk doorstoten naar rang A2E, mits respectievelijk 12 jaar of 8 jaar relevante beroepservaring.[6]

Voor de bevorderingen tot de leidinggevende tweede en derde rang en voor de directeursfuncties worden zowel de generieke als de functiespecifieke competenties getest aangezien het hier leidinggevende functies betreft. De vroegere "test nopens de leidinggevende capaciteiten" wordt vervangen door een test van de generieke competenties.[6]

De wetenschappelijk attaché die in het bezit is van een diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur kan bevorderen tot de graad van adviseur-ingenieur of directeur-ingenieur.[6]

In uitvoering van punt 3.5 van het sectoraal akkoord 2005-2007 en naar analogie met de procedure voor de generieke competenties voor de N-1 functies kan het aangegeven zijn dat de lijnmanager en het personeelslid voorafgaandelijk aan de kandidaatsstelling een gesprek voeren over de ontwikkeling van de eigen loopbaan teneinde te bepalen welke richting men uit wil/kan gaan. Zo kan vermeden worden dat de lijnmanager interne potentieelinschattingen dient op te maken voor kandidaten die eigenlijk beter voor een andere betrekking zouden kandideren.[6]

Voor de leidinggevende functies test men zowel de generieke als de functiespecifieke competenties. Het zijn vacaturegebonden functiespecifieke selecties met een generiek deel. Het generieke deel omvat de leidinggevende competenties. De beoordeling van de generieke competenties gebeurt via een interne potentieelinschatting, die desgevallend kan aangevuld worden met een externe potentieelinschatting (EP). De beoordeling van de functiespecifieke competenties gebeurt door een selectiegesprek ten aanzien van een jury.

Naast het selectiegesprek kan de lijnmanager nog andere technieken gebruiken (bv. rollenspel, voorbereiding en presentatie van een case, gebruik van informatie uit de interne of externe potentieelinschatting, ...).[15]

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling waar er een vacature is, adviseert vervolgens aan de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties. Voor de bevordering tot wetenschappelijk directeur wordt het managementorgaan uitgebreid met minstens twee toonaangevende wetenschappers van het vakgebied in kwestie. Een toonaangevende wetenschapper in een bepaald vakgebied is een wetenschapper die binnen dit vakgebied blijkt heeft gegeven van een bijzondere expertise. Deze expertise kan zich uiten in bv. het pro-

fesserschap aan een universiteit of in een jarenlange ervaring met bijhorende publicaties en naambekendheid.[9]

Voor de inhoudelijke functies test men enkel de functiespecifieke competenties. De beoordeling van de functiespecifieke competenties gebeurt via een interne potentieelinschatting, die desgevallend kan aangevuld worden met een EP. De EP die desgevallend gehanteerd wordt voor de leidinggevende functies test dus de generieke competenties, terwijl de EP die desgevallend gehanteerd wordt voor de inhoudelijke functies de functiespecifieke competenties test. De positieve resultaten van een EP geven gedurende 7 jaar vrijstelling van een EP voor een bepaalde graad (indien de EP werd afgenomen met het oog op het testen van de generieke competenties) of vrijstelling van een EP voor een bepaalde functie (indien de EP werd afgenomen met het oog op het testen van de functiespecifieke competenties). Voor de inhoudelijke functies bevat de functiespecifieke selectie naast de interne potentieelinschatting en desgevallend de EP tevens een selectiegesprek met voorstelling van de expertise ten aanzien van een jury waarin een externe expert kan zetelen.[6]

Naast het selectiegesprek kan de lijnmanager nog andere technieken gebruiken (bv. rollenspel, voorbereiding en presentatie van een case, gebruik van informatie uit de interne of externe potentieelinschatting, ...).[15]

Een EP is aangewezen teneinde een zicht te krijgen op het potentieel van de “niet-bekende” kandidaten indien de lijnmanager zich voor de bevorderingsprocedure niet beperkt tot de eigen entiteit, raad of instelling. Voor de externe potentieelinschatting kan men gebruik maken van interne assessoren van het eigen beleidsdomein of van andere beleidsdomeinen van de diensten van de Vlaamse overheid, maar deze dienen aan dezelfde kwaliteitsnormen te voldoen (functiescheiding tussen interne en externe potentieelinschatting).[6]

In het VPS van 2002 beoordeelde de departementale directieraad de geschiktheid van de kandidaten voor de bevordering zonder examen. Tegen dit advies van de departementale directieraad konden de kandidaten bezwaar indienen bij de departementale directieraad.

Nu komt het managementorgaan in artikel VI 39 tweemaal tussen in de bevorderingsprocedure (eerst voor de beoordeling van de generieke competenties, dan voor de functiespecifieke competenties), waarna telkens bezwaar kan ingediend worden tegen dit advies. In artikel VI 40 komt het managementorgaan eenmaal tussen in de bevorderingsprocedure (beoordeling functiespecifieke competenties), waarna bezwaar kan ingediend worden tegen dit advies.[6]

De ambtenaar die zich benadeeld acht kan in dit geval vragen gehoord te worden door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Er is geen bijstand van een raadgever voorzien.

De ambtenaar kan ook een bezwaarschrift indienen bij het bevoegde managementorgaan van de entiteit, raad of instelling binnen een termijn van 15 kalenderdagen na de kennisgeving. Deze termijn wordt als een vervaltermijn beschouwd; een bezwaarschrift ingediend na deze termijn wordt in geen geval in aanmerking genomen.

Uit het advies van de Raad van State nr. A. 64.622/IX-9-1186 dd 26 juni 2006 inzake niet betwiste aangelegenheden blijkt dat de termijn van 15 dagen waarin bezwaar kan worden ingediend, een aanvang neemt daags na de kennisneming.

In geval van betekening bij aangetekende brief met afgiftebewijs en met bericht van ontvangst, vindt de kennisneming plaats op de dag van de aftekening voor ontvangst. De termijn vangt aan daags na de aftekening voor ontvangst van deze zending.

In geval van kennisgeving bij aangetekende brief met afgiftebewijs, doch zonder be-

richt van ontvangst, wordt de kennisneming vermoed plaats te vinden de werkdag volgend op deze waarop de brief aan de post wordt toevertrouwd. Dit vermoeden is weerlegbaar. De dag waarop de brief aan de post is toevertrouwd blijkt uit het afgiftebewijs. De termijn vangt in beginsel aan twee dagen na de afgifte.

In geval van kennisgeving bij gewone brief, wordt de kennisneming vermoed plaats te vinden de werkdag volgend op deze waarop de brief door de post wordt verzonden. Dit vermoeden is weerlegbaar. De dag waarop de brief wordt verzonden, blijkt uit de datum van poststempel figurerend op de briefomslag. De termijn vangt in beginsel aan twee dagen na de verzending.

In geval van kennisgeving per bode met bericht van ontvangst, vindt de kennisneming plaats op de dag van de aftekening voor ontvangst. De termijn vangt aan daags na de aftekening voor ontvangst van deze zending.

Het is belangrijk te bepalen op welk moment aan de[6] bevorderingsvoorwaarde(n) moet zijn voldaan. Concreet werd deze vraag voorgelegd naar aanleiding van de bevorderingsronde naar de 3^{de} rang bij de DAB Vloot (uitvoering protocol nr. 235.744 van 12 juni 2006).

Om te bevorderen tot D3 kwamen[6] in aanmerking:

- de ambtenaar die zich in rang D2 bevindt;
- de ambtenaar die zich in rang D1 bevindt, bezoldigd wordt in de 2^{de} salarisschaal van de functionele loopbaan (*en geslaagd is voor de vergelijkende bekwaamheidsproef voor hoofdschipper = specifiek voor DAB Vloot*);

De kandidaten dienden[6] bovendien geslaagd te zijn in een test nopens leidinggevende capaciteiten.

Als algemeen principe kan gesteld worden dat aan al de voorwaarden om aan een bevorderingsprocedure te kunnen deelnemen, moet zijn voldaan op het ogenblik dat de procedure wordt opgestart.

Hiervan kan worden afgeweken onder 2 volgende voorwaarden:

- de datum waarop de procedure beëindigd zal zijn (de bevordering zal plaatsvinden) is vastgelegd.
- het voldoen aan de voorwaarden door een kandidaat is een "vaststaand gegeven" (bv. moment van overgang naar 2^{de} schaal is min of meer exact te bepalen en dus een vaststaand gegeven - Een probleem kan zich hier wel voordoen indien een op die manier aanvaarde kandidaat in het kader van zijn evaluatie een vertraging zou krijgen in zijn functionele loopbaan, maar dit is wellicht uitzonderlijk te noemen);

Dergelijk standpunt impliceert dat men geen rekening houdt met "onzekere" factoren (bv. eventueel nog bevorderd worden tot D2 voor het einde van de procedure of het nog eventueel behalen van een bekwaamheidsattest).

Zo kan bijvoorbeeld geen rekening worden gehouden met het feit dat een schipper (1^{ste} salarisschaal) en in het bezit van het bekwaamheidsattest, tijdens de procedure voor leidinggevende eventueel nog bevorderd wordt tot D2, wegens de "onzekere factor", en kan hij bijgevolg op basis hiervan niet toegelaten worden tot de selectieprocedure voor D3.

Zo kan evenmin worden rekening gehouden met de eventuele mogelijkheid dat tijdens de procedure het bekwaamheidsattest nog wordt behaald. De tijds-

duur/frequentie van het organiseren van zo'n competentieproef[6] is heel variabel.[2]

Art. VI 42 - opgeheven[6]

Art. VI 43 - opgeheven[6]

Hoofdstuk 3. Bevordering door overgang naar een hoger[9] niveau[2]

Art. VI 44 - opgeheven[23]

Art. VI 45. De laatste functioneringsevaluatie mag niet besloten zijn met een onvoldoende.[2]

Art. VI 46. Voor overgang vanuit niveau B en niveau C naar niveau A wordt de vereiste niveauanciënniteit samengeteld[6]. Het examen voor overgang naar een graad van de rang A1 staat open voor het personeelslid[23] van niveau B of C dat[23] in beide niveaus samen ten minste 3 jaar anciënniteit telt.

Met uitzondering van de specifieke functies van niveau B (waarvoor een HOKT-of bachelordiploma wordt vereist) is er voor overgangsexamens in principe geen diplomavereiste.

Algemene functies van niveau B zijn onder andere: directiesecretaris, deskundige. Specifieke functies van niveau B zijn onder andere: maatschappelijk assistent, verpleegkundige, landmeter.

§ 1. Ingevolge het doorbreken van de gelijkwaardigheid van niveau B en C en in uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007, worden er voldoende doorstromingskansen behouden voor personeelsleden[23] van niveau C. Zij kunnen deelnemen aan bevorderingsexamens naar niveau A. De bevorderingsmogelijkheden naar niveau B alleen zijn immers beperkt in aantal.

De vroegere rechtstreekse bevorderingsmogelijkheid van niveau D naar niveau B wordt niet langer behouden.[6] In het kader van een bijzonder vergelijkend overgangsexamen blijft de mogelijkheid bestaan om rechtstreeks te bevorderen vanuit niveau D naar niveau B op voorwaarde dat een groep van ambtenaren van niveau D collectief wordt opgewaardeerd naar niveau B (zie protocol nr. 241.782 van 5/2/2007 sectorcomité XVIII).[9]

De bevoegde lijnmanager van het beleidsdomein Bestuurszaken bepaalt de datum waarop de anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn.[2]

§ 2. Vroeger konden enkel ambtenaren met de graad van programmeur (rang B1) of hoofdprogrammeur (rang B2) de graad van informaticus (rang A1) bekomen, mits te slagen voor het overgangsexamen naar informaticus.

In het SOPO van 22/4 en 23/5/2008 werd een voorstel besproken om de graad van informaticus toegankelijk te maken voor ambtenaren van niveau B. Vanuit de besprekingen kwam ook de vraag om het examen toegankelijk te maken voor ambtenaren van niveau C, alsook voor ambtenaren van niveau A. Adjuncten van de directeur en andere ambtenaren van niveau A met voldoende informaticakennis of ervaring zullen bij wijze van graadverandering kunnen meedingen naar de graad van informa-

ticus en de kans krijgen om aan hetzelfde examen deel te nemen (zie art. VI 65) Het overgangsexamen naar de graad van informaticus wordt opengesteld voor alle personeelsleden[23] van niveau B en C op voorwaarde dat ze over 6 jaar relevante informatica-ervaring beschikken (indien ze niet minstens een graduaats- of bachelordiploma in de informatica hebben) of over minstens een graduaats- of bachelordiploma in de informatica en 3 jaar relevante informatica-ervaring.[9]

Art. VI 47. Een kandidaat, die wenst deel te nemen aan het vergelijkend overgangsexamen naar niveau A, moet eerst aantonen via een algemene potentiëleinschatting, die zowel intern als extern kan gebeuren, over de nodige generieke competenties (attitudes en vaardigheden) te beschikken voor het uitoefenen van een functie in niveau A.

Deze potentiëleinschatting wordt georganiseerd voorafgaand aan het overgangsexamen, maar maakt er zelf geen deel van uit. De wijze waarop deze potentiëleinschatting wordt georganiseerd, wordt bepaald door de lijnmanager van het departement Bestuurszaken en kan evolueren in de tijd.

De lijnmanager van het departement Bestuurszaken legt tevens de lijst van de vereiste generieke competenties vast en bepaalt in een reglement welke vrijstellingen gelden.

Aangezien generieke competenties gelden voor bepaalde functies/ graden in verschillende beleidsdomeinen, moet er een consensus bestaan tussen verschillende beleidsdomeinen. Daarover wordt een beslissing genomen in het Strategisch Overlegorgaan Personeel en Organisatie (SOPO). Deze beslissing wordt geformaliseerd door de voorzitter van het SOPO, zijnde de lijnmanager van het departement Bestuurszaken.

Voor het uitwerken van de generieke competenties vervult het Agentschap van Overheidspersoneel een trekkende rol in samenwerking met de P&O functie van de beleidsdomeinen. [2]

Voor het algemene overgangsexamen naar niveau A - dat tot nu toe opgevat is als een klassiek kennisexamen - is het voor de kandidaat interessanter dat de selector eerst de potentiëleinschatting afneemt vooraleer hij studie-inspanningen moet leveren om zich voor te bereiden op de kennisexamens.

Voor een specifiek technisch overgangsexamen echter - zoals dat van informaticus - waarbij het eigenlijke examen via een case de technische informaticacompetenties test kan men zich voor het examen zelf weinig of niet voorbereiden. Het afnemen van de case die de technische informaticacompetenties test is een heel stuk goedkoper dan het afnemen van een potentiëleinschatting niveau A. Daarom kan de selector voor technische functies eerst het vergelijkend overgangsexamen organiseren en daarna de potentiëleinschatting.[12]

Art. VI 48 stelt de bevoegde overheid vast voor bevordering naar een hoger[9] niveau. De lijnmanager is niet verplicht om te benoemen, kan de procedure stopzetten of bij niet geschiktheid beslissen om her op te starten, doch dit zou gelet op de professionele selectietechnieken uitzondering moeten zijn. De keuze of niet-keuze wordt gemotiveerd.[2]

Hoofdstuk 4. De vergelijkende overgangsexamens[6] en de vergelijkende competentieproeven[6]

Art. VI 49. In uitvoering van punt 6.3 van het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt de verplichting tot driejaarlijkse organisatie van vergelijkende overgangsexamens en vergelijkende competentieproeven vervangen door een verplichting om driejaarlijks na te gaan of de randvoorwaarden tot het organiseren van overgangsexamens vervuld zijn. Voor het beoordelen van de randvoorwaarden wordt rekening gehouden met het totaal van de voorzienbare vacatures op het niveau van de Vlaamse overheid en het geheel van de resterende laureaten van vroegere loopbaanexamens. De kandidaatstelling tot bevordering na een overgangsexamen is immers mogelijk op het niveau van de Vlaamse overheid en niet beperkt tot de eigen entiteit. Het resultaat van het onderzoek zal het voorwerp uitmaken van overleg bij het Hoog Overlegcomité.

Deze bepaling heeft enkel betrekking op de vergelijkende overgangsexamens en de vergelijkende competentieproeven in het zeewezen.[6]

Art. VI 50-51.[6] De inhoud en de nadere bepalingen van de overgangsexamens[6] en competentieproeven[6] worden vastgesteld in het examenreglement, door de selector, in overleg met het lijnmanagement. Indien het een overgangsexamen betreft naar het hoger[9] niveau, dan is normalerwijze de selector Jobpunt Vlaanderen[9]. Uitzonderlijk kan buiten de ministeries[23] voor vergelijkende overgangsexamens naar het hoger[9] niveau de selector de MOD zijn indien het gaat om functies die specifiek zijn voor een bepaald beleidsdomein.

Tevens bepaalt de selector, in overleg met het lijnmanagement de examenprogramma's en de samenstelling van de examencommissies voor de competentieproef[6].

Onder "nadere bepalingen" in artikel VI 51 wordt onder meer verstaan:

- de datum waarop de gegadigden moeten voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden en andere deelnemingsvoorwaarden;
- het aantal examengedeelten en de inhoud, duur en de volgorde van deze examengedeelten;
- de mogelijkheid tot vrijstelling van het algemeen gedeelte en/of bepaalde vakken;
- het aantal kandidaten dat tot het volgende examengedeelte wordt toegelaten en de voorwaarden waaraan zij dienen te voldoen;
- het aantal kandidaten dat als volledig geslaagd kan worden beschouwd;
- de wijze waarop de eindrangschikking wordt opgemaakt bij vergelijkende overgangsexamens;
- de geldigheidsduur van het examen of de vergelijkende competentieproef[6] en de datum vanaf wanneer deze geldigheidsduur begint te lopen.

De uitslag van een vergelijkend overgangsexamen of een vergelijkende competentieproef wordt onbeperkt behouden, tenzij de selector, in overleg met het lijnmanagement de geldigheidsduur inperkt.[2]

Art. VI 52. § 1. Voor vergelijkende competentieproeven[6] wordt steeds een rangschikking opgemaakt. Een bijkomende selectietest is immers niet nodig gezien vooraf duidelijk geweten is voor welk type van functie dergelijke examens of proeven georganiseerd worden.

Vergelijkende overgangsexamens zijn in principe generieke examens die de geschiktheid voor een bepaald niveau testen. De kandidaten worden in principe ingedeeld in een groep geschikten en niet-geschikten. Voor de toewijzing aan een bepaalde functie dienen de geschikten zich kandidaat te stellen voor een bijkomende selectietest. De rangschikking behaald voor deze bijkomende selectietest geldt als criterium voor de volgorde van toelating tot de proeftijd.

Uitzonderlijk kan zich de situatie voordoen dat een vergelijkend overgangsexamen naar het hogere[9] niveau georganiseerd wordt voor vooraf gekende functies zodat er geen bijkomende selectietest nodig is (bv. bijzonder vergelijkend overgangsexamen, functies specifiek voor een bepaald beleidsdomein). In die situaties kan een rangschikking opgemaakt worden voor het vergelijkend overgangsexamen die bepalend is voor de volgorde van toelating tot de proeftijd. Voor het bijzonder vergelijkend overgangsexamen heeft een rangschikking geen invloed, want elke geslaagde wordt in zijn functie bevorderd.

Voor het vergelijkend overgangsexamen dient in het examenreglement in de nadere bepalingen opgenomen te worden welke optie van toepassing is: rangschikking of geen rangschikking en bijkomende test of niet.

§ 2. Aan geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen kan (net zoals bij wervingen) een bijkomende selectietest worden opgelegd vooraleer zij een dienstaanwijzing krijgen.

Deze bijkomende selectieproef geldt enkel voor examens algemene kwalificatie indien voor een welbepaalde betrekking bijzondere bijkomende vereisten worden gesteld.[2]

Art. VI 53. De bepalingen inzake de proeftijd na bevordering worden gealigneerd met de proeftijd na aanwerving.[23]

Het personeelslid dat voor de statutaire proeftijd binnen de diensten van de Vlaamse overheid in dienst was als contractueel krijgt na de negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd een contract van drie maanden in de bevorderingsbetrekking en keert hierna terug in de oorspronkelijke contractuele betrekking waarvan de uitvoering op basis van artikel X 63, tweede lid VPS was geschorst gedurende de duur van de proeftijd en het contract van drie maanden.[23]

Art. VI 54 - opgeheven[23]

Art. VI 55 - opgeheven [23]

Art. VI 56 - opgeheven[23]

Art. VI 57 - opgeheven[23]

Art. VI 57bis - opgeheven[23]

Art. VI 58 - opgeheven[23]

TITEL 6. GRAADVERANDERING EN FUNCTIEWIJZIGING[2]**Hoofdstuk 1.** Specifieke graadveranderingen binnen het zeewezen[14]

Art. VI 59. Om operationele redenen wordt een graadverandering voorzien van speciaal assistent (functie matroos of stoker) naar schipper of motorist.

Een motorist kan veranderen naar de graad van schipper en een schipper kan veranderen naar de graad van motorist.[6]

Deze graadverandering wordt bekomen onder volgende voorwaarden:

- Slagen voor een vergelijkende competentieproef[6];
- Titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift, vaarbevoegdheidsbewijs zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

De technisch assistent van de beheersdiensten kan eveneens een graadverandering bekomen naar schipper mits te slagen voor een vergelijkende competentieproef[6].

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.

De laatste functioneringsevaluatie voorafgaand aan de graadverandering mag niet besloten zijn met een onvoldoende.[2]

Een andere functie binnen dezelfde graad die wordt aangeboden na het slagen voor een vergelijkende competentieproef kan geweigerd worden, zonder dat men het voordeel van het slagen voor de vergelijkende competentieproef verliest. Vanuit HR-oogpunt is het immers aangewezen dat men met volle overtuiging kiest voor een andere functie in een andere graad (zie ook artikel VI 35) Hier speelt niet de overweging mee van een eventuele examentoeelage aangezien deze alleen toegekend werd voor oude procedures na het slagen voor een examen voor bevordering naar het hogere niveau.[9]

Hoofdstuk 2. Specifieke functiewijzigingen binnen het zeewezen[14]

Art. VI 60-64. Deze artikelen behelzen de mogelijke functiewijzigingen binnen het zeewezen waaraan voorafgaandelijk het slagen voor een vergelijkende competentieproef[6] is gekoppeld.[2]

De laatste functioneringsevaluatie voorafgaand aan de functiewijziging mag niet besloten zijn met een onvoldoende.[2]

Hoofdstuk 3. Graadveranderingen binnen dezelfde rang[14]

Art. VI 65. Het voordeel van een graadverandering ten opzichte van aanwerving is de overzetting van de schaalanciënniteit naar de nieuwe graad (en het behoud van de geldelijke anciënniteit). Graadverandering (uiteraard steeds binnen dezelfde rang) was tot nu toe slechts in beperkte mate geregeld (van wetenschappelijke graad naar overeenkomstige administratieve graad als overgangsmaatregel na BBB bij de opmaak van de personeelsplannen, van inhoudelijke naar leidinggevende graden en vice versa, mits te slagen voor dezelfde proef als die bij bevordering, van rang A 1 naar informaticus mits het slagen voor hetzelfde examen als bij bevordering). Nu wordt radicaal geopteerd voor een generieke regeling van de graadverandering i.p.v. een ad hoc aanpak voor bepaalde graden.[23]

Het is logisch dat dit enkel kan mits men slaagt voor hetzelfde examen of proef als diegene die bij aanwerving of bevordering georganiseerd wordt en dat de diplomavoorwaarde is zoals bij aanwerving (bv. ingenieur). De ervaringsvereiste wordt bepaald door de lijnmanager. De specifieke diploma- en ervaringsvereisten die thans gevraagd worden bij de graadverandering naar informaticus (minstens een graadaats- of bachelordiploma in de informatica en drie jaar relevante informatica-ervaring ofwel zes jaar relevante informatica-ervaring) worden voor de graadverandering niet meer expliciet vermeld maar elke lijnmanager houdt deze kwaliteitsstandaard de facto best aan in zijn selectiereglement. De graad van informaticus is een knelpuntfunctie (= mogelijkheid af te wijken van de diplomavooraarden). Uiteraard kan men niet afwijken van de diplomavooraarden voor graden als arts of ingenieur omdat de uitoefening van functies in deze graden een specifiek en/of reglementair geregeld diploma vereisen.[23]

De inschaling bij graadverandering gebeurt in de (mogelijks lagere) salarisschaal van de nieuwe graad en desgevallend op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. Dit is een logische keuze gelet op de vrijwilligheid van deze overstap. De anciënniteiten waaronder ook de graadanciënniteit worden volledig overgenomen.[23]

Aan sommige graden en functies is het voordeel van actieve diensten gekoppeld (voordeliger pensioenberekening, bv. technicus met de functie van boswachter). Bij een graadverandering verliest men mogelijks het voordeel hiervan. De graadverandering van een wetenschappelijke graad naar de overeenkomstige administratieve graad zonder enig salarisverlies binnen dezelfde entiteit was bedoeld

als overgangsmaatregel na opmaak van de personeelsplannen na BBB en wordt verschoven naar de overgangsbepalingen.[23]

De mogelijkheid van een voorselectie bestaat[23] indien de selectieprocedure minstens een externe potentieelinschatting omvat. Bovendien zal bij de redactie van het selectiereglement worden nagegaan of het opportuun is een voorselectie te organiseren rekening houdend met het potentieel aantal kandidaten.[15]

De voorselectie heeft tot doel na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. In de voorselectie kan de selector een aantal competenties beoordelen en kan de selector bijvoorbeeld volgende items toetsen: de motivatie en de ervaring.[15]

Ook bestaat de mogelijkheid van uitsluiting van deelname aan de functiespecifieke selectie (= de bijkomende selectietest na het slagen voor het examen voor graadverandering) omwille van het niet voldoen aan de voorwaarden in de vacature . Normalerweise heeft men in dit stadium van de procedure geen kandidaten meer die niet beantwoorden aan de statutaire voorwaarden (wordt afgetoetst bij deelname aan het examen).[15]

Ambtenaren die tengevolge van graadverandering titularis worden van een nieuwe graad, worden ingeschaald in de nieuwe schaal die met deze graad gepaard gaat op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan met behoud van de schaalanciënniteit. [23] 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.

De ambtenaar behoudt minstens het salaris dat hij genoot op de datum van de graadverandering[23].

De adviseur die benoemd was voor 1 januari 2008 blijft wel het voordeel behouden van zijn oude functionele loopbaan en de daaraan verbonden salarisscha(a)l (en) indien hij een graadverandering bekommt naar de graad van directeur (zie artikel VII 12, § 1, 5°).[9]

Hoofdstuk 3bis - opgeheven[9]

Art. VI 65bis - opgeheven[9]

Hoofdstuk 4. Vrijwillige terugzetting in graad[2]

Dit hoofdstuk bevat een algemene mogelijkheid tot vrijwillige terugzetting in graad. Om die reden wordt de regeling opgenomen in een apart hoofdstuk van deel VI.

Om de terugzetting in graad op aanvraag van de ambtenaar te onderscheiden van de terugzetting in graad als tuchtstraf die in deel VIII is vastgesteld, wordt in deel VI gesproken van de "vrijwillige terugzetting in graad".

Art. VI 66. Op zijn vraag en om het even wanneer kan een vastbenoemd[12] ambtenaar vragen om functionele of persoonlijke redenen te worden teruggezet in graad.[6] De terugzetting zelf gebeurt eenmalig in de loopbaan.[12]

De terugzetting gebeurt in de graad van de onmiddellijk lagere rang, behalve voor de ambtenaren van rang A1, B1 en C1 en voor de ambtenaren van rang A2E. Bij een vrijwillige terugzetting in graad komen de ambtenaren van rang A1 en C1 niet in de derde rang, maar in de tweede rang van het lagere niveau terecht. Dit om te vermijden dat deze ambtenaren bij een terugzetting automatisch terecht zouden komen in een leidinggevende functie (rang B3 of rang D3).

Voor de ambtenaren van rang A2E wordt geen terugzetting naar de onmiddellijk lagere rang voorzien omdat dit zou impliceren dat ze teruggezet zouden worden naar rang A2M en bijgevolg automatisch benoemd zouden worden in het middenkader.

Voor de senior adviseur gebeurt de terugzetting naar rang A2.

Omwille van de geringe loonspanning tussen niveau B en C wordt op deze regeling van terugzetting vanuit de eerste rang van elk niveau naar de tweede rang van het lagere niveau een uitzondering voorzien voor de terugzetting vanuit rang B1. Vanuit rang B1 gebeurt de vrijwillige terugzetting naar rang C1 op de derde trap van de functionele loopbaan (C 113 of C 123). Deze maatregel werd afgesproken tijdens de besprekingen inzake het doorbreken van de gelijkwaardigheid van niveau B en C in uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007.[6]

Voorbeelden:

- 1° voor de ambtenaar van rang A1 en C1 gebeurt de terugzetting in de tweede rang van het lagere niveau dus bijv. van A112 naar B211 (inschaling in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan)
- 2° voor de ambtenaar van rang B1 gebeurt de terugzetting in rang C1 (= eerste rang van het lagere niveau) op de derde trap van de functionele loopbaan (= de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan), dus bijvoorbeeld van B111 naar C113 of van B122 naar C123.
- 3° voor de ambtenaren met een andere rang gebeurt de terugzetting in de onmiddellijk lagere rang dan die waarin de ambtenaar was benoemd dus bijvoorbeeld van rang B212 naar B113 (terugzetting in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan) of van C221 naar C123[6]

Bij de terugzetting worden in principe de statutaire regels gevolgd die de wijze van het begeven van betrekkingen betreffen.

Inzonderheid kan niet worden afgeweken van de diplomaveren die voor specifieke functies krachtens het VPS (onder meer in het organiek reglement) vereist zijn. Bovendien is de regel dat men vanuit een administratieve graad wordt teruggezet naar een andere administratieve graad. Voor de horizontale mobiliteit kunnen immers houders van een administratieve graad niet meedingen naar een niet-administratieve graad (zie artikel VI 26: administratieve graden zijn adjunct van de directeur, directeur en adviseur (niveau A), deskundige en hoofddeskundige (niveau B), medewerker en hoofdmedewerker (niveau C) en assistent en hoofdassistent (niveau D)).[6]

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, is evenwel niet absoluut en geldt bijvoorbeeld in principe niet voor de ambtenaren die via een bevorderingsexamen 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 hoger[9] niveau, zonder dat hij of zij het voor dat niveau vereiste diploma bezit, zal bij een vrijwillige terugzetting in graad worden benoemd in de nieuwe graad, ook al bezit hij of zij niet het diploma dat voor dat niveau op algemene wijze vereist is.[6]

Voorbeelden:

- 1° 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 onderwijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair onderwijs;
- 2° de adjunct van de directeur (rang A1) zal worden teruggezet in de graad van hoofddeskundige, hoofdprogrammeur, 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 specifieke functies in zover vereist) en voldoet aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld;
- 3° 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) kan theoretisch maar is minder aangewezen omdat de programmeur op basis van het organiek reglement ook géén toegang heeft tot de graad van hoofddeskundige;
- 4° de medewerker (rang C1) wordt teruggezet in de graad van hoofdassistent (rang

D 2); een terugzetting in de graad van technisch hoofdassistent zou niet stroken met de statutaire bepalingen inzake horizontale mobiliteit.

5° anderzijds zijn de graden van bijvoorbeeld ingenieur, arts en loods graden die krachtens het organiek reglement alleen bij wijze van aanwerving worden gegeven. 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) en voldoen aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld.[6]

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.[6]

Voorbeeld:

de adjunct van de directeur die wordt teruggezet in de graad van hoofddeskundige ontvangt een salaris op basis van de salarisschaal B211.[6]

Bovendien wordt als algemene regel voor de terugzettingen bepaald dat een terugzetting geen onmiddellijk financieel voordeel mag teweegbrengen. Als dit zich toch zou voordoen wordt het salaris geblokkeerd tot op het moment dat men op basis van het doorschuiven in de functionele loopbaan terug een hoger salaris verwerft.[6]

Indien de terugzetting leidt tot financieel voordeel (wat strijdig zou zijn met het principe dat de vrijwillige terugzetting geen (onmiddellijk) financieel voordeel mag meebrengen) wordt het huidig salaris van de betrokken ambtenaar geblokkeerd tot op het moment dat betrokkene in zijn organieke graad een hogere salarisschaal bereikt m.a.w. bevorderd wordt in de functionele loopbaan.[6]

Voorbeeld:

De terugzetting van C111 naar D211 heeft bijvoorbeeld tot 9 jaar geldelijke anciënniteit een salarisverhoging tot gevolg (aangezien salarisschaal D211 gedurende de eerste 9 jaar hoger ligt dan salarisschaal C111).

Indien de terugzetting in deze eerste 9 jaar geldelijke anciënniteit zou gebeuren, wordt in dit geval het salaris van de betrokken ambtenaar in schaal C111 op het moment van de terugzetting geblokkeerd tot op het moment dat hij bevorderd wordt in de functionele loopbaan, dus overgaat van salarisschaal D211 naar salarisschaal D212, t.t.z. na 10 jaar schaalanciënniteit in schaal D211 (want betrokkene neemt de opgebouwde schaalanciënniteit in zijn vorige schaal niet mee naar de graad en schaal waarin hij wordt teruggezet).[6]

Art. VI 67. Het is evident dat de vrijwillige terugzetting in graad wordt toegekend door de benoemende overheid op advies van het bevoegde managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.

Met benoemende overheid wordt bedoeld de overheid die bevoegd is te benoemen in de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet.[2]

TITEL 7. DE IT-MANDATEN EN DE TIJDELIJKE AANSTELLINGEN[2]

Hoofdstuk 1. De IT-mandaten[2]

Art. VI 68. § 1 geeft een overzicht van de graden die uitsluitend bij wijze van mandaat worden begeven. Het betreft functies binnen het beleidsveld ICT en daarom worden ze IT-mandaten genoemd. Ook de top- en middenkaderfuncties en de functie van preventieadviseur-coördinator worden bij wijze van mandaat begeven. Binnen de IVA VMM wordt de functie van diensthoofd exploitatie bij mandaat begeven; de regeling hiervoor zal uitgewerkt worden in het instellingsspecifiek besluit.

Alle IT-mandaten situeren zich in de rang A2A, met uitzondering van de functie van financieel-administratief beheerder die zich situeert in de rang A2.

§ 2 bepaalt op algemene wijze dat enkel ambtenaren van de rang A1, A2, A2M en A2E[6] die over de vereiste generieke en functiespecifieke competenties beschikken voor het uitoefenen van de te begeven functie in aanmerking komen voor de in § 1, 1° - 5° opgenomen mandaten.

De overheid die aanwijst in het mandaat is voor de IT-mandaten het hoofd van het beleidsveld ICT.

§ 3. Over generieke competenties wordt een beslissing genomen in het Strategisch Overlegorgaan Personeel en Organisatie (SOPO), die geformaliseerd wordt door de voorzitter, zijnde de lijnmanager van het departement Bestuurszaken.

Voor het uitwerken van de generieke competenties vervult het Agentschap van Overheidspersoneel een trekkende rol in samenwerking met de P&O functie van de beleidsdomeinen.

Functiespecifieke competenties worden bepaald door de lijnmanager.[2]

Art. VI 69. De mededeling van de te begeven betrekkingen, van de voorwaarden van aanwijzing en van de wijze waarop kandidaten hun interesse kenbaar kunnen maken gebeurt door de selector aan alle in aanmerking komende ambtenaren.[2]

Art. VI 70. [14]Voor de beoordeling van de generieke en functiespecifieke competenties fungeert dezelfde beoordelingscommissie als voor de N-1 functies. Deze commissie zal uitmaken wat het meest geschikte instrument is voor meting van de generieke en functiespecifieke competenties.[2]

Art. VI 71. De bevoegdheid tot aanwijzing van de contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder en beheerder interne IT-dienstverlening komt toe aan het hoofd van het beleidsveld ICT binnen het beleidsdomein Bestuurszaken. Deze is bij de keuze wel beperkt tot de door de commissie geschikt bevonden gegadigden.

Bovendien kan het hoofd van het beleidsveld ICT binnen het beleidsdomein Be-

stuurszaken slechts een ambtenaar aanwijzen na overleg met het hoofd van het beleidsdomein waar betrokkene was tewerkgesteld. [2]

Art. VI 72. De ambtenaren die tot contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder of beheerder interne IT-dienstverlening worden aangewezen, behouden tijdens hun mandaat de functionele loopbaan in de graad waarin ze zijn benoemd.

Een ambtenaar van de rang A1 bijvoorbeeld die wordt aangewezen als strategiebeheerder 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 worden de werkelijke diensten die deze ambtenaren vanaf hun aanwijzing hebben gepresteerd, mede in aanmerking genomen.

De aanwijzing in een mandaat houdt eveneens de dienstaanwijzing van de betrokken ambtenaar in. [2]

Art. VI 73. § 1. Het mandaat duurt in principe zes jaar doch is meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend.

§ 2. 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. [12]
- Er kan ook een einde worden gesteld aan het mandaat om functionele redenen.

De mogelijkheid is voorzien dat op vraag van de mandaathouder zelf een einde aan het mandaat wordt gesteld.

Na beëindiging van een IT-mandaat keert de ambtenaar terug naar de entiteit van herkomst (zie art. I 16).[12]

De ambtshalve beëindiging in geval van een wijziging van dienstaanwijzing geldt niet wanneer het betrokken personeelslid in het kader van artikel I 5ter VPS naar een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid wordt overgeheveld.[27]

Hoofdstuk 2. De projectleiders[9]

Afdeling 1 - opschrift opgeheven[9]

Art. VI 74. De functie van projectleider wordt ook toegankelijk gemaakt voor contractuele personeelsleden. De voorwaarde dat men dient te behoren tot rang A1 of rang A2 vervalt. Projecten situeren zich op het niveau van 1 bepaald beleidsdomein of alle beleidsdomeinen. Projecten in een entiteit gaan op in de tijdelijke functieverzwarende binnen de entiteit. De duur van het project wordt vooraf vastgelegd en bedraagt maximaal vijf jaar. Het project kan één maal verlengd worden voor de duur van maximaal één jaar. De beperkingen in duur van het project en in duur van de toelage voor tijdelijke functieverzwarende zijn op elkaar afgestemd.[23]

Ongeacht het niveau waarop het project zich situeert, is het steeds het hoofd van een specifieke entiteit dat een bepaald project opstart en betaalt. Dit kadert dus volledig binnen zijn responsabilisering als lijnmanager en zijn budgettaire middelen. Deze bevoegdheid is niet delegerbaar (vandaar de term “hoofd van de entiteit” en niet “lijnmanager”). Het hoofd van de entiteit moet weliswaar voorafgaandelijk eerst het akkoord vragen van de functioneel bevoegde minister (s) voor de opstart van projecten voor een beleidsdomein en van de Vlaamse Regering voor de opstart van beleidsdomeinoverschrijdende projecten.[23]

Art. VI 75. § 1. De vacature van projectleider wordt tevens bekendgemaakt aan alle contractuele personeelsleden. De scope van de tijdelijke aanstelling is het betrokken beleidsdomein of alle beleidsdomeinen (art. VI 1).

Alleen ambtenaren en contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals bepaald in deel III, hoofdstuk 2, van dit besluit kunnen kandideren voor een projectleidersfunctie,[23]

Het contractueel personeelslid kan bijgevolg enkel projectleider worden als het in dienst kwam met een selectieprocedure zoals voor de statutaire personeelsleden geldt, dit wil zeggen met de nodige waarborgen inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid (art. III 6 VPS), met algemene aankondiging van de selectieprocedure (III 7), het opstellen van een selectiereglement (III 9), waarbij de generieke en functiespecifieke competenties getest worden (III 8), en de lijnmanager op basis van deze procedure de meest geschikte kandidaat voor de functie kiest (III 10).[23]

Contractuelen die werden in dienst genomen met toepassing van één van de uitzonderingsgronden vermeld in artikel I 5 § 2 en III 2 (bv. vervangingsopdrachten) komen niet voor projectleidersfuncties in aanmerking, voor zover zij niet met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking cfr deel III, hoofdstuk 2 werden in dienst genomen.[23]

§ 2.[23] De “statutaire voorwaarden” zijn de objectieve voorwaarden waaraan een kandidaat overeenkomstig het statuut (het VPS) moet voldoen om te mogen deelnemen aan de procedure.[9]

§ 4.[23] De beslissing tot aanstelling van de projectleiders vermeldt de omschrijving, de begindatum van de opdracht, eventueel de nadere bepalingen van de opdracht en de standplaats en dient gemotiveerd te worden. [2]

Art. VI 76. Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat de duur van de tijdelijke aanstelling tot projectleider gelijk is aan de duur van het project.

Tijdens zijn aanstelling heeft de projectleider het hiërarchisch gezag over de andere personeelsleden die meewerken aan het project.

De bezoldiging van de projectleiders wordt geregeld in artikel VII 27.

De projectleidertoeelage kan gecumuleerd worden met andere toelagen, met uitzondering van de beschikbaarheidtoelage aangezien de beschikbaarheid hier het criteri-

um is. De mogelijke cumulatie veronderstelt een uitzonderlijke situatie en/of prestatie, en het bereiken van de vooraf bepaalde tussentijdse of eindresultaten van het project.[2]

Art. VI 77. Bij de aanstelling tot projectleider wordt tevens de dienstaanwijzing vastgesteld.

De projectleider behoudt tijdens zijn aanstelling de functionele loopbaan in de graad waarin hij werd benoemd.[2]

De tijdelijke aanstelling als projectleider gebeurt steeds voltijds. Er wordt geen proeftijd voorzien: het gaat om een tijdelijke aanstelling op basis van de statutaire of contractuele tewerkstelling buiten het wervingscircuit.[23]

Art. VI 78. De tijdelijke aanstelling in de functie van projectleider wordt ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten, bij een bevordering, bij een aanwijzing in een mandaat of bij een wijziging van dienst-aanwijzing. De ambtshalve beëindiging in geval van een wijziging van dienst-aanwijzing geldt evenwel niet wanneer het betrokken personeelslid in het kader van artikel I 5ter VPS naar een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid wordt overgeheveld.[27]

[9] Daarenboven komt er ook van rechtswege een einde aan de tijdelijke aanstelling in geval van een beslissing tot loopbaanvertraging, vermits in dit geval - net als bij een onvoldoende - geoordeeld wordt dat de projectleider ondermaats presteert.

De overheid bevoegd voor de aanstelling kan steeds een einde stellen aan de tijdelijke aanstelling van de ambtenaar om functionele redenen, bij langdurige afwezigheid, of op vraag van de projectleider zelf.[23]

Na beëindiging van een tijdelijke aanstelling als projectleider keert de ambtenaar terug naar de entiteit van herkomst (zie art. I 16).[12]

De tijdelijke aanstelling van het contractuele personeelslid wordt beëindigd volgens de regels van het arbeidsrecht.[23]

Afdeling 2 - opgeheven [6]

Art. VI 79 - VI 82 - De staffunctie wordt opgeheven aangezien deze functies opgaan in de inhoudelijke loopbaan.[6]

Hoofdstuk 3. De waarneming van een hoger ambt[2]

Art. VI 83-VI 85. De figuur van de waarneming van een hoger ambt en de daaraan gekoppelde toelage houdt organiek op te bestaan en gaat op in de toelage voor tijdelijke functieverzwaring (art. VII 44bis). Zolang echter de functiezwarte van de functie van een ambtenaar nog niet bepaald is, blijft het mogelijk om een hoger ambt toe te kennen tot maximaal 2 jaar na de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis (zie overgangsmaatregel in artikel VII 170, tweede lid).[23]

Hoofdstuk 4. De preventiefuncties[20]*Afdeling 1.* Definities

Art. VI 86. Definities van lijnmanager, overlegcomité en comité GDPB die in het kader van dit hoofdstuk gelden. Het comité GDPB is het comité dat na machtiging door de federale overheid door de Vlaamse Regering zal worden belast met de aansturing van de GDPB, samen met het eveneens nog op te richten Welzijnsforum.[20]

Afdeling 2. De preventiefuncties[20]

Art. VI 87. Bij de overheidsdiensten onderworpen aan de wet van 19 december 1974 richt men één IDPB op voor elk gebied van een hoog overlegcomité. Indien evenwel onder het gebied van één hoog overlegcomité verschillende ministeries of publiekrechtelijke rechtspersonen vallen, moet men voor elk ministerie of elke publiekrechtelijke rechtspersoon een IDPB oprichten (art. 36, §1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Welzijnswet)). Voorheen was er één Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk voor de diensten van de Vlaamse Regering (het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de wetenschappelijke instellingen). Na de omvorming in het kader van BBB is deze gemeenschappelijke structuur de facto blijven bestaan voor alle ministeries en IVA zonder rechtspersoonlijkheid met de bedoeling om er een GDPB van te maken. De Vlaamse Regering heeft haar goedkeuring verleend aan de organisatie van één GDPB (VR/PV/2006/18 van 9 juni 2006). De huidige interne preventiedienst die werkt voor alle ministeries kan bijgevolg niet meer vervangen worden door aparte interne preventiediensten voor elk Vlaams ministerie apart (wat meer naar de letter van de welzijnsreglementering zou zijn). De in het ontwerpbesluit vermelde reglementering bouwt voort op deze historisch gegroeide situatie. De op te richten GDPB vervult de taken en opdrachten van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB). De Koning kan de voorwaarden en nadere regelen bepalen volgens welke hij een werkgever of een groep van werkgevers toestaat een GDPB op te richten en hij kan hen machtigen een GDPB op te richten, alsook de bevoegdheid, samenstelling en werkwijze ervan bepalen (art. 38 Welzijnswet). Zie ook KB van 27/10/2009 betreffende de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (B.S. 16/11/2009). De IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, raden of instelling Gemeenschapsonderwijs kunnen aansluiten bij de GDPB. De Vlaamse Regering hechtte al eerder haar goedkeuring aan de aansluiting van bepaalde entiteiten (bvb. VREG, FIT, VRM) bij de GDPB. Andere instanties binnen de Vlaamse overheidssector die kunnen aansluiten zijn onder meer Vlaamse instellingen buiten de diensten van de Vlaamse overheid (zoals gedefinieerd in het VPS). Het gaat dan bv. over vzw's binnen de Vlaamse overheidssector, eigen vermogens en de leden van de Inspectie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming. Deze zullen onder de voorwaarden die de Vlaamse Regering oplegt kunnen aansluiten bij de GDPB. De secretaris-generaal van het Departement Bestuurszaken zal over deze aansluiting beslissen. De oprichting van de GDPB zal geregeld worden in een apart besluit van de Vlaamse Regering, na machtiging van de federale overheid.[20]

Bij KB van 1 maart 2000 werd aan de Vlaamse Openbare Instelling Gemeenschapsonderwijs een machtiging verleend om een gemeenschappelijke preventiedienst op te richten. Deze dienst werkt voor alle werknemers tewerkgesteld door de administra-

tieve diensten en de onderwijsinstellingen van het Gemeenschapsonderwijs. Voor deze gemeenschappelijke dienst werken enerzijds personeelsleden van de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs met een tijdelijke aanstelling als preventieadviseur of een mandaat van preventieadviseur-coördinator, waarvoor de bepalingen van de IDPB uit het VPS van toepassing zijn. Anderzijds werken voor deze gemeenschappelijke dienst ook personeelsleden van het onderwijs waarvoor een andere rechtspositieregeling geldt.

De aansluitingsmogelijkheid bij een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk is bijkomend aan de mogelijkheid voor de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs om op zichzelf (zonder de scholengroepen) aan te sluiten bij de GDPB. [20]

Afdeling 3. Algemene bepalingen[20]

Art. VI 88. Een IDPB omvat in principe volgende disciplines:

- 1° arbeidsveiligheid;
- 2° arbeidsgeneeskunde;
- 3° ergonomie;
- 4° bedrijfshygiëne;
- 5° psychosociale aspecten van de arbeid.

De GDPB omvat alle disciplines behalve arbeidsgeneeskunde. Hiervoor doet de Vlaamse overheid beroep op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPB).

De IVA's met rechtspersoonlijkheid, EVA's, raden en instellingen die niet aansluiten bij de GDPB bepalen, rekening houdend met het globaal preventieplan en na voorafgaand advies van het bevoegde overlegcomité, welke vaardigheden aanwezig moeten zijn in de IDPB of de instelling en voor welke vaardigheden men beroep doet op een externe dienst (art. 14 KB Interne Dienst). Artikel 9 van het KB Interne Dienst vermeldt welke opdrachten bij een werkgever van groep A en B verplicht door de IDPB zelf op te nemen zijn en welke men kan uitbesteden.

Uit de samenlezing van artikel 2 en artikel 14 van het KB Interne Dienst blijkt dat enkel de preventieadviseurs belast met de opdrachten inzake arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde en psychosociale aspecten van de arbeid het statuut van preventieadviseur hebben. Voor de bedrijfshygiënist en ergonomen die thans deel uitmaken van de GDPB gelden niet de wettelijke bepalingen van het KB Interne Dienst inzake aanstelling en verwijdering uit de functie. Op termijn zal het toepassingsgebied van het KB Interne Dienst echter alle preventieadviseurs omvatten. Daarom op teert de Vlaamse overheid ervoor om ergonomen of bedrijfshygiënist toch de titel van preventieadviseur te laten dragen indien ze gelijkaardige verantwoordelijkheden dragen als de andere preventieadviseurs. Bij de GDPB is thans een preventieadviseur ergonomie in dit geval.[20]

Artikel 37 van de Welzijnswet bepaalt dat zodra er in een IDPB meer dan één preventieadviseur is, er één preventieadviseur de leiding draagt van de IDPB. Voor de GDPB is het steeds een preventieadviseur-coördinator (rang A2, salarisschaal A 287) die de leiding opneemt. Voor de IDPB kan men een beroep doen op een preventieadviseur-coördinator zodra er meer dan één preventieadviseur is, maar men kan ook de leiding toevertrouwen aan een preventieadviseur.[20]

Art. VI 89. §1-§3. De techniek van het mandaat voor de preventieadviseur-coördinator en van de tijdelijke aanstelling voor de preventieadviseur blijft behouden.

Het werken met een tijdelijke aanstelling heeft als voordeel dat men ambtenaren kan aanduiden met om het even welke graad of salarisschaal die een opleiding tot preventieadviseur gevolgd hebben. Zij behouden dan hun loopbaan binnen hun graad van oorsprong (bv. een ingenieur met een tijdelijke aanstelling als preventieadviseur kan verder de ingenieursloopbaan doorlopen).

De functies van preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur worden ingevuld door aanwijzing of aanstelling van reeds in dienst zijnde ambtenaren, door externe werving in statutair verband, al dan niet gecombineerd met horizontale mobiliteit. Bij combinatie van procedures doorlopen alle kandidaten dezelfde selectie. De lijnmanager kan ook opteren voor een procedure van horizontale mobiliteit alleen waarbij men zich dan richt op ambtenaren die de functie reeds uitoefenen. Zie artikel VI 28.[20]

Afwijken van de diplomavorwaarde (niet de voorwaarden qua getuigschrift of niveau opgelegd in de welzijnsreglementering) kan, gezien de functie van preventieadviseur een knelpuntfunctie is (zie MB van 15 juni 2009 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid). Bij openstelling bij externe werving in statutair verband kunnen contractuele personeelsleden die aan de opleidingswaarden voldoen tevens meedingen. Bij werving worden ze dan in statutair verband benoemd, na het doorlopen van een proeftijd. De lijnmanager bepaalt vooraf de graad en rang waarin hij statutair zal werven (=de terugvalgraad na beëindiging van het mandaat of de tijdelijke aanstelling en de referentiegraad in geval van bevordering). Wat de tijdelijke aanstelling betreft, blijft de situatie behouden die thans nu reeds mogelijk is bij externe werving van een preventieadviseur die als ambtenaar van rang A1 wordt geworven.[20]

§ 4. De preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur krijgen voor de duur van het mandaat of de tijdelijke aanstelling een dienstaanwijzing in de GDPB of de IDPB. Na afloop van het mandaat of de tijdelijke aanstelling, keert de niet extern geworven ambtenaar terug naar de entiteit van herkomst en dit in toepassing van de algemene regel van artikel I 16 die bepaalt dat de ambtenaar die de uitoefening van zijn functie onderbreekt voor het opnemen van een tewerkstelling in een andere functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid een terugkeerrecht heeft naar de entiteit van herkomst.[20]

Art. VI 90. Bij de voortijdige beëindiging van het mandaat of de aanstelling is er geen verplichting om een kandidaat van de lijst van de commissie (preventieadviseur-coördinator) of een persoon die zich voor dezelfde aanstelling geldig kandidaat had gesteld (preventieadviseur) als vervanger in dienst te nemen, enkel de mogelijkheid. Men kan dus putten uit de lijst van geschikte kandidaten voor de functie van preventieadviseur-coördinator die door de bijzonder commissie werd vastgesteld naar aanleiding van een voorgaande procedure of uit de lijst van kandidaten voor de functie van preventieadviseur die aan alle voorwaarden beantwoordden in het kader van een voorgaande procedure. In het geval een dergelijke vervanger wordt aangewezen of aangeduid, is dit voor de duur van zes jaar (en niet voor de resterende duur van het mandaat van de voorganger).[20]

Art. VI 91. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator bij de GDPB gebeurt voor de volledige arbeidsduur. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator bij de IDPB en de aanstelling van een preventieadviseur bij de GDPB of IDPB gebeurt voor de volledige arbeidsduur (38 u/week) of voor een

gedeelte (bvb. 50% van een voltijdse arbeidsduur). Bij een voltijdse aanwijzing of aanstelling vervult de preventieadviseur(-coördinator) geen andere taken dan deze in het kader van de welzijnsreglementering; bij een deeltijdse aanwijzing of aanstelling kunnen naast de taken in het kader van de preventie, nog andere (administratieve) taken deel uitmaken van het takenpakket.[20]

Artikel 17, §2 van het KB Interne Dienst legt op dat er een akkoord van het overlegcomité nodig is om de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseurs te bepalen. De duur van de prestaties betreft de tijd die men minimaal moet besteden om de opdrachten en activiteiten toegekend aan de preventieadviseurs te kunnen vervullen.[20]

De preventieadviseurs(-coördinatoren) kunnen deeltijds werken op basis van de verlopen vermeld in deel X: verlof voor deeltijdse prestaties (als recht onder de voorwaarden bepaald in artikel X 25, §1, en anders als gunst), gewone loopbaanonderbreking, thematische loopbaanonderbrekingen en onbetaald verlof. De mogelijkheid van deeltijds werken door het nemen van verlof doet niets af aan het feit dat het mandaat van preventieadviseur-coördinator bij de GDPB principieel een voltijds mandaat is.[20]

Als een overgang naar deeltijds werk voor gevolg heeft dat de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseurs zoals bepaald in akkoord met het overlegcomité niet realiseerbaar is, moet de vermindering van deze minimumduur of de bijkomende aanstelling van preventieadviseurs aan het HOC (GDPB) of bevoegde overlegcomité (IDPB) worden voorgelegd.[20]

Art. VI 92. Artikel 16 van het KB van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk (KB Interne Dienst) bepaalt dat de preventieadviseur belast met de leiding van de dienst rechtstreeks afhangt van de persoon belast met het dagelijks beheer van de instelling of onderneming. Het is dan ook logisch dat de secretaris-generaal van het Departement Bestuurszaken evaluator is van de preventieadviseur-coördinator GDPB. De evaluatie van de preventieadviseur-coördinator GDPB gebeurt na voorafgaandelijke bespreking in het Comité GDPB. Het Comité GDPB keurt de jaarplanning van de preventieadviseur-coördinator goed, op voorstel van de secretaris-generaal van het departement Bestuurszaken.

De preventieadviseur-coördinator blijft weliswaar inhoudelijk onafhankelijk voor de uitoefening van zijn functie. Deze onafhankelijkheid houdt onder meer in dat de secretaris-generaal geen instructies mag geven over de adviezen die de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs uitbrengen.

De bevoegdheid voor de evaluatie van de preventieadviseur-coördinator van een IDPB wordt overgelaten aan de hoofden van de entiteiten met rechtspersoonlijkheid.[20]

Afdeling 4. Aanwijzings- en aanstellingsprocedure[20]

Art. VI 93. Dit artikel beschrijft de mogelijkheden tot aanwijzing of aanstelling. De rangen van waaruit men kan meedingen naar het mandaat van preventieadviseur-coördinator en de aanstelling van preventieadviseur blijven behouden.[20]

Art. VI 94. § 1. De opleidingsvereisten van een preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur zijn afhankelijk van de groep waartoe de werkgever behoort.[20]

Werkgevers van groep A stellen meer dan 1000 werknemers tewerk, van groep B tussen de 200 en 1000, van groep C minder dan 200 en groep D minder dan 20 (tenzij ze gesitueerd zijn in specifieke bedrijfstakken met welbepaalde risico's) (art. 3, §1 KB Interne Dienst).

Voor de leiding van een IDPB van een werkgever van groep A is een cursus van niveau 1 vereist en dient men minstens over 2 jaar ervaring te beschikken als preventieadviseur in een IDPB (zie art. 15 en art. 22, §1 van het KB Interne Dienst).[20]

De wettelijke vereisten op basis van de welzijnsreglementering zijn de volgende: bij werkgevers van de groep A en B dient een preventieadviseur met vrucht de aanvullende vorming te hebben gevolgd zoals bepaald in het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en de bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (art. 22, §1 KB Interne Dienst). De aanvullende vormen zijn modulair opgebouwd en omvatten een multidisciplinaire basismodule en een specialisatiemodule van het eerste of tweede niveau. De inhoud van de modules is vastgelegd in bijlage II van het voormelde KB van 17 mei 2007.[20]

Preventieadviseurs die in het verleden een basiscursus niveau 1 of niveau 2 hebben gevolgd, voldoen aan de vereisten van de basiskennis (art. 23 en 33, §2 van het voormelde KB van 17 mei 2007).[20]

De preventieadviseur psychosociale aspecten van een IDPB moet over dezelfde opleiding beschikken als een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst en moet dus beantwoorden aan de voorwaarden van art. 22, eerste lid, 5° van het KB van 27 maart 1998 betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (zie artikel 55 van het KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van sociale risico's op het werk).[20] De preventieadviseur psychosociale aspecten mag geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel. Onder leidinggevend personeel verstaat men de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen. In de praktijk gaat het dus om de twee hoogste niveaus binnen een entiteit (zie artikel 32sexies § 1 van de wet van 4 augustus 1996).

Voor de GDPB moet de preventieadviseur-coördinator dus beschikken over een opleiding niveau 1 en minstens 2 jaar ervaring. De preventieadviseur van de GDPB moet minstens over een opleiding niveau 2 beschikken.[20]

Voor de leiding van een IDPB van een werkgever van groep B is een cursus van niveau 2 vereist (art. 15 van het KB Interne Dienst).

Dit betekent dat voor de preventieadviseur-coördinator van een IDPB een opleiding niveau 2 volstaat.[20]

§ 2. De selectie van de preventieadviseur-coördinator gebeurt door een bijzondere commissie. In deze commissie zetelt een selectiedeskundige die een assessor van een extern assessmentbureau kan zijn (bv. voor de meting van de generieke competenties). Een vertegenwoordiger van een gespecialiseerd extern bureau is een persoon die inzake preventie en bescherming op het werk een leidinggevende of coördinerende functie vervult in een organisatie uit de private of publieke sector die gespecialiseerd is in veiligheidsbeleid en welzijn op het werk.[20]

§ 5. De lijnmanager draagt voor de functie van preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur een kandidaat die aan de voorwaarden voldoet voor aan het overlegcomité.[20]

§ 6. De welzijnsreglementering bepaalt dat voor de aanduiding van een preventieadviseur die belast is met de leiding van de dienst (bij de Vlaamse overheid preventieadviseur-coördinator genaamd) en voor de aanduiding van de andere preventieadviseurs het voorafgaand akkoord vereist is van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) (art. 20, §1 KB Interne Dienst). Bij de Vlaamse overheid oefent het HOC (of BDOC, EOC of SEOC) de bevoegdheden uit die het CPBW in de privésector heeft. Artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bepaalt dat de overlegcomités (HOC, BDOC, EOC of SEOC) de bevoegdheden van de CPBW's uitoefenen. De werking van de overlegcomités wordt door het koninklijk besluit van 28 september 1984 geregeld. Om te bepalen welk overlegcomité bevoegd is over een welzijnsaangelegenheid moet men nagaan op welke entiteiten en op welke personeelsleden die materie betrekking heeft. Voor de selectieprocedures bij de GDPB van de preventieadviseurs en de preventieadviseur oefent het HOC de bevoegdheden van het CPBW uit; voor de selectieprocedures bij een IDPB het bevoegd overlegcomité.[20]

Voor de aanduiding van een preventieadviseur psychosociale aspecten is bovendien een unaniem akkoord vereist van het HOC of het bevoegd overlegcomité (art. 32sexies, §1 en §2 van de Welzijnswet).[20]

Indien het HOC of het bevoegd overlegcomité geen akkoord kan bereiken, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar (art. 20, §2 KB Interne Dienst en art. 57 van het KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van sociale risico's op het werk). De ambtenaren belast met het toezicht op de welzijnswet zijn de sociaal inspecteurs van de regionale Directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk (FOD Waso).[20]

Krachtens artikel 32sexies, §1 vierde lid van de welzijnswet doet de werkgever een beroep op een externe preventieadviseur psychosociale aspecten (van een EDPB) indien na tussenkomst van de inspectie nog steeds geen akkoord bereikt wordt over de aanstelling binnen de interne dienst van een preventieadviseur psychosociale aspecten.[20]

Afdeling 5. Beëindigingsregels[20]

Art. VI 94bis. Bij beëindiging van het mandaat of de tijdelijke aanstelling valt de statutaire preventieadviseur-coördinator of de preventieadviseur terug op zijn basisgraad. Er komt een einde aan de tijdelijke dienstaanwijzing en de niet-extern geworven ambtenaar beschikt over een terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst (zie art. I 16). De lijnmanager kan de voor de GDPB of IDPB extern geworven ambtenaar wiens mandaat of tijdelijke aanstelling ten einde komt voor herplaatsing aanmelden (facturatiekost Jobpunt komt ten laste van de entiteit in kwestie).[20]

Art. VI 94ter. Voor de verwijdering uit de functie van preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur is het voorafgaand akkoord van het HOC of het bevoegd overlegcomité vereist (zie art. 20 §1 van het KB Interne Dienst). Bovendien gelden de bepalingen uit de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs. Uit een advies van de FOD Waso van 8 januari 2010 blijkt dat de wet van 20 december 2002 niet van toepassing is op de bedrijfshygiënist en de ergon-

omen. De preventieadviseurs ergonomie/bedrijfshygiëne bij de Vlaamse overheid hebben bij werkverwijdering dezelfde statutaire bescherming als de preventieadviseurs arbeidsveiligheid en psychosociale aspecten (voorafgaand akkoord HOC of overlegcomité). De wettelijke bescherming (voorafgaand akkoord HOC of overlegcomité plus verplicht advies FOD Waso bij niet akkoord) blijft vooralsnog enkel beperkt tot de preventieadviseurs arbeidsveiligheid en psychosociale aspecten.[20]

Hoofdstuk 5 - opgeheven[9]

Art. VI 95 - opgeheven[9]

Art. VI 96 - opgeheven[9]

Art. VI 97 - opgeheven[9]

Art. VI 98 - opgeheven[9]

Art. VI 99 - opgeheven[9]

Art. VI 100 - opgeheven[9]

De tijdelijke aanstelling van junior auditor wordt geschrapt. De functie van junior auditor zelf blijft wel bestaan, maar zal ingevuld worden via de gebruikelijke procedures. De bedoeling is om in deze functies ambtenaren aan te stellen die benoemd zijn of worden in een basisgraad (adjunct van de directeur, informaticus, ...).[9]

De senior auditors werden ambtshalve benoemd tot adviseurs en hebben geen tijdelijke aanstelling meer.[9]

Hoofdstuk 6. De huisbewaarders[2]

Art. VI 101. De lijnmanager stelt de huisbewaarder aan die onder zijn bevoegdheid ressorteert. [2]

Art. VI 102. § 1. De oproep wordt gericht tot zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, ongeacht hun niveau en rang. Zij dient in elk geval een functiebeschrijving en het gewenste profiel te omvatten.

De kandidaatstellingen gelden ook voor latere oproepen. Er wordt een wervingsreserve bijgehouden.

§ 2. Bij de aanstelling tot huisbewaarder wordt voorrang gegeven aan de personeelsleden van niveau D.

§ 3. Wanneer noch statutaire, noch contractuele personeelsleden zich kandidaat stellen doet men beroep op buitenstaanders, die contractueel worden aangesteld. Met buitenstaanders wordt hier bedoeld personen die niet tot de diensten van de Vlaamse overheid behoren. [2]

Art. VI 103. § 1. In dit artikel wordt de beëindiging van de aanstelling van de huisbewaarder geregeld.

De huisbewaarder heeft 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 afzetting (als

ambtenaar) gerechtvaardigd is of zijn ontslag om dringende redenen, als hij contractueel personeelslid is.

Ook kan tweemaal na elkaar de functioneringsevaluatie onvoldoende tot gevolg hebben dat de ambtenaar definitief ongeschikt wordt verklaard wegens beroepsredenen, wat gepaard gaat met afdanking wegens beroepsongeschiktheid. In dit geval betekent zijn afdanking wegens definitieve beroepsongeschiktheid als ambtenaar wel dat hij als huisbewaarder wordt ontslagen.

Volledigheidshalve dient te worden opgemerkt dat hij als huisbewaarder niet onderworpen is aan de functioneringsevaluatie.

§ 3. In geval hij ontslag wenst te nemen, verwittigt de huisbewaarder drie maand van te voren, behalve in geval van overmacht. [2]

TITEL 8. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN DE AMBTENAAR[2]

Hoofdstuk 1. Definitie en toepassingsgebied[2]

Art. VI 104. De evolutie in de salarisschaal is afhankelijk van een gunstige evaluatie. Er is geen vacature nodig voor overgang tussen de salarisschalen.[2]

Art. VI 105. Uit de opbouw van de schaalanciënniteit op basis van werkelijke diensten valt af te leiden dat tijdens de administratieve toestand non-activiteit geen schaalanciënniteit opgebouwd wordt.

In twee gevallen is er een rechtstreeks verband tussen de functioneringsevaluatie en de loopbaanontwikkeling: in geval van "onvoldoende" wordt geen schaalanciënniteit opgebouwd; in geval van "loopbaanvertraging" wordt de schaalanciënniteit trager opgebouwd.

De beslissing tot vertraging wordt bijzonder gemotiveerd en heeft uitwerking met ingang van 1 juli voor de duur van 12 maanden.

Ambtenaren die in het voorbije evaluatiejaar uitstekend hebben gepresteerd ten opzichte van de verwachtingen ontvangen een functioneringstoelage (zie deel VII van dit besluit).[2]

Art. VI 106. 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 opdrachthouders werken, ofschoon afwezig in hun dienst van oorsprong, mee aan de doelstellingen van het ministerie en kunnen derhalve een loopbaanvertraging

krijgen.

Indien een ambtenaar in een bepaald jaar op zijn dienst aanwezig is en het volgend jaar bvb. vakbondsverlof bekomt, 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.

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 voltijdse 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 prestaties, gelijkgesteld met dienstactiviteit, geniet. [2]

De ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties gelijkgesteld met non-activiteit bouwt nog pro-rata van zijn prestaties schaalanciënniteit op. Het is slechts voor de periode dat de ambtenaar effectief afwezig is, dat er geen schaalanciënniteit wordt opgebouwd.[9]

Art. VI 107. Indien tussentijds, d.w.z. in een evaluatiejaar, de ambtenaar een bevordering krijgt in salarisschaal of graad is de normale loopbaansnelheid van toepassing, vanaf de inschaling in de nieuwe salarisschaal tot 30 juni, de dag vóór de uitwerking van een eventuele nieuwe beslissing. [2]

Art. VI 108. 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, competentieproef[6], ...) dienen dan wel in de functiebeschrijving van de basisgraad te worden opgenomen. [2]

Hoofdstuk 2. De diverse functionele loopbanen[2]

Art. VI 109. 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

A 121 : ingenieur
A 122 : tweede salarisschaal
A 123 : derde salarisschaal
A 124 : vierde salarisschaal

C 111 : medewerker
C 112 : tweede salarisschaal
C 113 : derde salarisschaal
C 114 : vierde salarisschaal

De verdeling van de 18 jaar schaalanciënniteit in rang A1 (6 jaar, 12 jaar en 9 jaar) is anders dan in de 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.

Aan de bevorderingsgraad worden maximum twee salarisschalen verbonden. De tweede salarisschaal wordt bereikt na 10 jaar schaalanciënniteit. Voor de maritiem verkeersleiders (aanwervingsgraad in rang 2) wordt uitzonderlijk een functionele loopbaan die bestaat uit 3 salarisschalen ingevoegd. Dit is een uitvoering van het akkoord tussen de overheid en de representatieve vakorganisaties m.b.t. een aantal lopende dossiers van de IVA Maritieme Dienstverlening en Kust.

Niveau A :

- rang A1 :
 - . een salarisloopbaan op basis van functioneringsevaluatie met 4 schalen die doorlopen worden [9] na 27 jaar en waarvan de tweede schaal bereikt wordt na [9] 6 jaar schaalanciënniteit (SA) en de derde na [9] 12 jaar schaalanciënniteit, en de vierde na 9 jaar schaalanciënniteit.
 - . De ambtenaar die met het mandaat van afdelingshoofd belast wordt, behoudt tijdens het mandaat zijn functionele loopbaan.
- rang A2
 - . de vroegere decumul van de managementtoelage met de versnelling op rang A2 voor de afdelingshoofden en de stafleden werd vervangen door de decumul van de managementtoelage met de functioneringstoelage.
- Wetenschappelijk personeel
In rang A1 van het wetenschappelijk personeel wordt de 10 jaar schaalanciënniteit in de basis functionele loopbaan verdeeld over 10 jaar (4 jaar en 6 jaar). Onder bepaalde voorwaarden kan nog een expert functionele loopbaan worden doorlopen over een periode van 10 jaar.

wetenschappelijk personeel

- basis functionele loopbaan
A 165 : attaché
A 166 : tweede salarisschaal
A 167 : derde salarisschaal

- expert functionele loopbaan
A 168 : vierde salarisschaal
A 169 : vijfde salarisschaal
- wetenschappelijk personeel[2]

§ 4. Overeenkomstig artikel VI 109, § 1, 2° en artikel VII 12, § 1, 2° wordt een wetenschappelijk attaché normalerwijze aangeworven in salarisschaal A 165. Na 4 jaar schaalanciënniteit wordt hij bevorderd in de functionele loopbaan tot schaal A166 en na 6 jaar schaalanciënniteit in schaal A166 tot schaal A167.

Overeenkomstig artikel VI 109, § 4 is voor de titularis van schaal A166 een kortere loopbaan mogelijk om schaal A167 te bekomen nl. indien men:

- houder is van een doctoraat (of gelijkgesteld);
- 4 jaar werkelijke prestaties in de instelling heeft
- 6 jaar functierelevante wetenschappelijke activiteit heeft

Het maakt daarbij geen verschil uit of men zijn doctoraat haalt extern of binnen de instelling. Steeds moet ook voldaan zijn aan de andere 2 voorwaarden zodat nooit vroeger dan na 4 jaar werkelijke prestaties in de instelling schaal A167 kan toegekend worden.[9]

Om na te gaan of voldaan is aan de voorwaarde van 4 jaar werkelijke prestaties in de instelling wordt na BBB voor het ILVO en voor het INBO rekening gehouden met respectievelijk de prestaties binnen het vroegere CLE en het vroegere CLO en de prestaties bij het vroegere Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer en het vroegere Instituut voor Natuurbehoud.

Deze 4 jaar werkelijke prestaties in de instelling werden aanzien als een minimale voorwaarde om te bevorderen tot de hoogste trap van de functionele loopbaan.[9]

De vereiste van “4 jaar werkelijke prestaties in de instelling” stelt problemen om externe wetenschappers (doctors) aan te werven. Door deze vereiste kan hen geen hogere verloning geboden worden dan salarisschaal A166. Pas na 4 jaar komen ze dan in aanmerking voor een bevordering tot schaal A167.[9]

Aan contractuele personeelsleden van het Eigen Vermogen van de instelling kan onmiddellijk salarisschaal A167 aangeboden worden (buiten VPS). Wanneer ze dan later statutair worden binnen de instelling vallen ze terug naar salarisschaal A166 en moeten dan nog 4 jaar wachten vooraleer hen schaal A167 kan aangeboden worden. Ook wetenschappers werkzaam bij universiteiten, voelen zich daardoor niet aange trokken tot een functie binnen de Vlaamse overheid.[9]

Vandaar dat thans de notie “4 jaar werkelijke prestaties in de instelling” wordt uitgebreid naar “4 jaar werkelijke prestaties binnen de diensten van de Vlaamse overheid en/of de eigen vermogens van het INBO, het ILVO en het VIOE”, zodat voorgaande prestaties binnen een andere entiteit van de Vlaamse overheid (zoals de Vlaamse wetenschappelijke instellingen) mee in rekening kan gebracht worden. Eigen vermogens kunnen zowel voorkomen bij een IVA zonder rechtspersoonlijkheid als bij een departement.[9]

§ 5 - opgeheven [9]

Art. VI 110

- rang A1 :

- . een basis salarisloopbaan op basis van functioneringsevaluatie met 3 schalen die doorlopen worden [9] na 10 jaar en waarvan de tweede schaal bereikt wordt na [9] 4 jaar schaalanciënniteit (SA) en de derde na [9] 6 jaar schaalanciënniteit.
- . mogelijkheid tot toekenning van een tweede salarisloopbaan of expert-functionele loopbaan: de (vierde) salarisschaal A 168 voor de ambtenaren van rang A1 die op basis van hun evaluatie hiervoor in aanmerking komen. Zij bekleeden hiërarchisch geen andere graad.
Aangezien het een doorgroefunctie betreft, wordt minstens 6 jaar[9] effectieve prestatie in salarisschaal A 167 en het bezit van een doctoraat op proefschrift of een diploma of certificaat dat als gelijkwaardig wordt erkend, of het bekomen van een gelijkstelling als voorwaarde gesteld om A 168 te kunnen verkrijgen. De lijnmanager van de entiteit raad of instelling kent deze salarisschaal toe na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.
Na [9] 10 jaar schaalanciënniteit (min. 5 jaar) in A 168 zal de ambtenaar van rang A1 de vijfde salarisschaal (A 169) bereiken. [2]

Art. VI 111. geen commentaar[2]

TITEL 9. BIJZONDERE BEPALINGEN[2]

Hoofdstuk 1. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het scheepspersoneel[2]

De kandidaten voor de betrekkingen van scheepsbeambte, schipper, motorist, scheepstechnicus, hoofdscheepstechnicus, maritiem verkeersleider en loods worden aangeworven na het slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen dat wordt georganiseerd door de selector.[2]

Art. VI 112. § 1. De [9] loods belast met de functie van chefloods op proef dient[9] met goed gevolg een opleiding te hebben beëindigd en geslaagd te zijn voor de competentieproef voor zijn[9] graad en functie.[6]

§ 2. De ambtenaar op proef mag tijdens de proeftijd tweemaal deelnemen aan de competentieproef[6]. De ambtenaar op proef die niet slaagt wordt zonder mogelijkheid van beroep ontslagen op de datum van ondertekening van het proces-verbaal van de tweede competentieproef[6].[2]

Voor de scheepstechnicus en de maritiem verkeersleider[9] is de specifieke regeling om vastbenoemd te worden, namelijk met goed gevolg een opleiding hebben beëindigd en geslaagd zijn voor de competentieproef voor hun graad en functie, niet meer noodzakelijk.[6]

Op deze functies[9] is de organieke regeling van het statuut inzake proefperiode en benoeming van toepassing. Het testen van de bekwaamheden gebeurt dan in het globale kader van de proefperiode en de evaluatie van de stage.[6]

Art. VI 113. De loods met algemene functie en de loods belast met de functie van stuurman van de loodsboot op proef zijn aan dezelfde voorwaarden onderworpen als bepaald in artikel VI 112[12]. Bovendien moeten zij met succes een reeks proefreizen hebben afgelegd waaraan zij tweemaal mogen deelnemen.

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).[2]

Hoofdstuk 2. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van de regionale luchthavens[2]

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.[2]

Art. VI 114. 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. Voor de aanwerving in de graad van technicus belast met luchthavenbeveiliging is niet meer vereist dat de kandidaat in het bezit is van het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging, afgeleverd na het slagen voor een examen georganiseerd door het Nationaal Opleidingscentrum Luchtvaartbeveiliging (vroeger werd vereist dat zij slaagden voor een examen afgelegd in een politieschool, maar dit is achterhaald). Pas na het volgen van een opleiding en het behalen van het getuigschrift kan de kandidaat de functie uitoefenen. De opleiding van het Nationaal Opleidingscentrum Luchtvaartbeveiliging is enkel toegankelijk voor personeelsleden van de luchthavens (dus na aanwerving). Alleen zij die het getuigschrift behalen mogen deze functie waarnemen.

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 voor de bevordering tot de graad van hoofdtechnicus belast met luchthavenbeveiliging.[2]

Art. VI 115. § 1. 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.

§ 2. Om het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging te behalen moet de betrokkene slagen voor een examen georganiseerd door het Nationaal Opleidingscentrum Luchtvaartbeveiliging.[2]

Art. VI 116. Voor bevordering tot hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie of met de luchthavenbeveiliging komen alle ambtenaren van de diensten van de Vlaamse overheid 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 georganiseerd door het Nationaal Opleidingscentrum Luchtvaartbeveiliging. 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.[2]

Art. VI 117. Deze maatregel m.b.t. de benoeming van de adjunct van de directeur belast met de luchthaveninspectie is een overname van de vroegere regeling.[2]

Hoofdstuk 3. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het buitenlandpersoneel[2]

Art. VI 118. Dit artikel strekt ertoe dat door het contractuele buitenlandpersoneel contractueel een expliciete keuze wordt gemaakt voor het op het contract toepasselijke recht en de voor het contract bevoegde rechtsmacht, indien dit reglementair mogelijk is (vb. tewerkstelling in een land die tot de Europese Gemeenschap behoort). Het toepasselijk sociale zekerheidsrecht valt niet onder deze bepaling. De keuze voor een welbepaald recht impliceert niet per definitie dat het contractuele personeelslid de bescherming van ander (vb. dwingend) recht verliest.[2]

TITEL 10. OVERGANGSBEPALINGEN[2]

Art. VI 119. Dit artikel garandeert de verderzetting van lopende procedures volgens de regels geldend voor de inwerkingtreding van dit besluit, die trouwens nu wat het loopbaanbeleid betreft in overgang verdergezet worden. Uiteraard kunnen de bevoegde organen / overheden (bv. voor benoeming of affectatie) verschillen na de inwerkingtreding van BBB. [2]

Art. VI 120. De samenvoeging van reserves zoals oorspronkelijk voorzien in het VPS blijkt in de praktijk niet werkbaar. Zo zijn er bijvoorbeeld verschillende reserves waaraan een rangschikking gekoppeld is. Deze kunnen niet samengevoegd worden.[9]

Wel wordt de mogelijkheid voorzien dat de geldigheidsduur van de 'oude' reserves - waarvan de geldigheidsduur nog niet verstreken is op datum van 1 januari 2009 - wordt verlengd, omdat bij samenvoeging van deze reserves ook een nieuwe geldigheidsduur zou bepaald worden voor de samengevoegde reserves.[9]

Of een loopbaanexamen indertijd voor het MVG, WI of een VOI georganiseerd werd is zonder voorwerp: de laureaten hebben aanspraken voor bevordering in de graad en desgevallend de functiespecialiteit van het examen voor om het even welk onderdeel van de DVO (met respect voor het personeelsplan).[2]

Art. VI 121. Voor individuele rechten (anciënniteiten, functionele loopbaan, geldelijk statuut) blijft het statuut van oorsprong verbonden met het personeelslid (zie ook VII 3).[2]

Art. VI 122. zie ook artikel XII 2, § 2.[2]

Art. VI 123. Dit artikel betreft een overgangsmaatregel naar aanleiding van de invoering van de personeelsplannen. Wanneer een functie die wordt uitgeoefend door een groep van ambtenaren in het personeelsplan wordt afgeschaft in een bepaald niveau, en opnieuw wordt opgericht in een hoger niveau kunnen de huidige titularissen tweemaal deelnemen aan een bijzonder vergelijkend overgangsexamen. Het moet gaan om functies waarvoor in de toekomst alleen nog in het hogere niveau wordt geworven en het is niet de bedoeling dat dergelijke bijzondere overgangsexamens worden ingericht voor individuele bevorderingen. Het moet daarentegen gaan om een groep van mensen die zich in dezelfde situatie bevinden. Een voorbeeld is de functie van opvoeder die voorheen in niveau C werd begeven, maar die door de invoering van de personeelsplannen werd opgewaardeerd naar niveau B en bij aanwerving alleen open staat voor mensen met een diploma van niveau B. Het invoeren van deze overgangsmaatregel impliceert dat voor de bevordering naar specifieke functies kan afgeweken worden van de vereiste dat men in het bezit dient te zijn van het normaliter in de functiebeschrijving gevraagde diploma. Tevens kan er afgeweken worden van de normale anciënniteitsvoorwaarden. Voor het bijzonder vergelijkend overgangsexamen heeft een rangschikking geen invloed op de toelating tot de

proeftijd, want elke geslaagde wordt in zijn functie bevorderd. Er dient geen bijkomende selectietest georganiseerd te worden gezien vooraf duidelijk is voor welke functies het overgangsexamen georganiseerd wordt.[2]

Art. VI 124. Naar analogie met de upgradingsregeling voor statutaire personeelsleden opgenomen in artikel VI 130 wordt een bepaling ingelast op grond waarvan contractuelen, van dezelfde dienst en met dezelfde functie, eveneens kunnen worden geüpgraded naar het hogere[9] niveau. Upgrading gebeurt steeds voor een groep contractuele personeelsleden met dezelfde functie (het is niet de bedoeling dat dergelijke upgrading wordt ingericht voor individuele bevorderingen). Voor contractuelen worden aan deze upgrading de volgende voorwaarden verbonden:

- in het bezit zijn van een diploma dat overeenstemt met het hogere[9] niveau of een ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor die functie als vermeld in artikel III 2[23];
- geslaagd zijn voor een proef, waarvan de inhoud gelijk is aan deze van het bijzonder vergelijkend overgangsexamen voor de ambtenaren, en waaraan slechts 2 maal mag deelgenomen worden.

De vereiste van het diplomabezit geldt als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties[23]. Dit is het geval indien de functie voorkomt op de lijst van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid (zie artikel III 3, § 1, a VPS).[8]

De betrokken bepaling geldt ook in het geval de upgrading voor de statutairen reeds vóór BBB heeft plaats gevonden. [2]

Art. VI 125. De geslaagden voor een aanwervingsexamen, een examen voor overgang naar het hoger niveau of een examen voor verhoging in graad dat toegang gaf tot de vroegere rang 21 of 22 die georganiseerd werden voor de datum van inwerkingtreding van het VPS van 24 november 1993 of van het PSWI van 28 januari 1997 of erna nog in uitvoering zijn (bv. 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 bv. directiesecretaris binnen de graad van deskundige) overeenstemt met de door het examen getoetste kwalificatie.[2]

Art. VI 126. Deze overgangsbepaling regelt de bevordering naar niveau D van enkele ambtenaren die zich op de datum van inwerkingtreding van het raamstatuut nog in niveau E bevinden alsook de upgrading van (eventuele) contractuele personeelsleden die op die datum nog tewerkgesteld zijn in een betrekking met een salarisschaal van niveau E naar een contractuele betrekking met een salarisschaal van niveau D, overeenkomstig bijlage 9 bij dit besluit.

Krachtens deze bijlage worden de ambtenaren met de graad van technisch beambte bevorderd tot de graad van technisch assistent.[2]

Art. VI 127. Door deze overgangsmaatregel worden voor de berekening van de administratieve anciënniteiten de vroegere deeltijdse prestaties van de tijdelijke perso-

neelsleden die op basis van het koninklijk besluit van 12 maart 1973 houdende tijdelijke maatregelen ten gunste van sommige ambtenaren van de rijksbesturen vast benoemd werden, in aanmerking genomen naar rato van het aantal gepresteerde uren.[2]

Art. VI 128. Door deze overgangsbepaling behouden de ambtenaren van IMALSO 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 en worden ze bij bevordering ingeschaald in de salarisschaal C123, op voorwaarde dat zij bij overheveling ingeschaald werden in de salarisschaal D201 of D202.

Het tweede lid van dit artikel bepaalt dat de ambtenaren die ingeschaald werden in de schaal D201 of D202 bij bevordering tot de graad van technicus na slagen in een overgangsexamen, ook de salarisschaal C123 zullen toegekend krijgen.[2]

Art. VI 129. Krachtens artikel 4, § 4 van het KB van 25 juli 1989 dat de verworven rechten regelt van de ambtenaren die werden overgeheveld in uitvoering van het Lambermontakkoord, behouden de rijksambtenaren, die in het federale ministerie waartoe zij vóór hun overdracht behoorden geslaagd zijn voor een examen voor overgang naar het hogere niveau of voor een examen voor verhoging in graad en die worden overgeheveld, hun aanspraken op bevordering die zij door het slagen voor één van die examens hebben verworven.

Deze bepaling geldt evenwel enkel voor vergelijkende examens, niet voor brevetten. In de praktijk is deze overgangsmaatregel enkel van toepassing op drie gevallen :

- 1) ten eerste op een aantal ambtenaren die op 1 oktober 2002 werden overgeheveld vanuit het ministerie van Middenstand en Landbouw en die geslaagd zijn in het examen voor directiesecretaris (rang 26) (examens BNG 98026 en BNG 00026) of opsteller (rang 20)(examens PV 29-12-1992 en BNG 98020);
- 2) ten tweede op één ambtenaar die geslaagd is in de eerste twee gedeelten van een overgangsexamen naar niveau A dat werd georganiseerd door het ministerie van Middenstand en Landbouw.

Deze ambtenaar kan worden bevorderd tot adjunct van de directeur indien hij slaagt in de eerstvolgende test nopens de potentiëleinschatting die wordt georganiseerd voor de toegang tot niveau A, in toepassing van artikel VI 47.

- 3) ten derde op een ambtenaar die op datum van overheveling rechtsgeldig deelnam aan een overgangsexamen naar niveau A dat op de datum van overheveling (1 oktober 2002) nog niet was beëindigd. Ook deze ambtenaar kan worden bevorderd tot adjunct van de directeur indien hij eerst slaagt in de eerste twee gedeelten van het lopend (federaal) overgangsexamen en nadien slaagt in de eerstvolgende test nopens de potentiëleinschatting die wordt georganiseerd voor de toegang tot niveau A.[2]

Art. VI 130. Voor de bevorderingsronde m.b.t. de functie van leidinggevend wachter der waterwegen (rang D3) binnen het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken komen in theorie een massa kandidaten in aanmerking. In de praktijk echter richt de functie zich enkel tot kandidaten die reeds ervaring hebben als wachter der waterwegen. Daarom wordt een overgangsmaatregel ingelast die enkel aan de wachters der

waterwegen toelaat om te kandideren. Bovendien voorziet deze overgangsmaatregel dat alle wachters der waterwegen kunnen kandideren, ook diegenen die nog niet de tweede salarisschaal van de functionele loopbaan bereikt hebben. De reden is dat een aantal wachters der waterwegen die nog niet de tweede salarisschaal van de functionele loopbaan bereikt hebben, thans in praktijk reeds de leidinggevende functie van wachter der waterwegen uitoefenen.[2]

Art. VI 131. § 1 Deze paragraaf is een overgangsbepaling voor de ambtenaren die op 14 april 2000 reeds belast waren (als technicus of als medewerker) 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 VI 114, § 1 behalen.

Deze overgangsbepaling geldt enkel indien zij conform de nieuwe toekomstige federale regeling is.

§ 2. Deze paragraaf is een overgangsbepaling voor de personeelsleden die reeds belast waren (als technicus of als medewerker) met de luchthavenbeveiliging en nog aangeworven werden zonder het getuigschrift inzake luchthavenbeveiliging, maar enkel op basis van het feit dat zij geslaagd zijn voor het examen afgelegd in een politie school. Zij moeten nu ook slagen voor het examen georganiseerd door het Nationaal Opleidingscentrum Luchtvaartbeveiliging.[2]

Art. VI 132. De statutaire directeur-ingenieurs en de statutaire ingenieur die in het kader van het Lambermontakkoord werden overgeheveld naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en bij de federale overheid de functie van landbouwraad uitoefenden, werden ook bij de Vlaamse overheid tewerkgesteld als landbouwraad.

Ingevolge het besluit van de Vlaamse regering van 19 juli 2007 betreffende de beëindiging van de vertegenwoordiging van Vlaanderen in het buitenland door landbouwraden werd de aanstelling van de landbouwraden in het buitenland met ingang van 1 januari 2008 echter beëindigd.[6]

Art. VI 133. Geen commentaar.[2]

Art. VI 134. Deze bepaling is een overname van de bepalingen van artikel VIII 44 van het stambesluit VOI van 30 juni 2000 of van artikel VIII 50 van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijk instellingen van 28 januari 1997 inzake vrijstellingen voor het algemeen gedeelte van volgende loopbaanexamens.[2]

Art. VI 135. Deze overgangsbepaling regelt het behoud van de vrijstellingen voor een examengedeelte van een overgangsexamen naar een hoger niveau, met uitzonde-

ring van niveau A, georganiseerd respectievelijk voor de datum van inwerkingtreding van de personeelsstatuten van de VOI en van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, voor de volgende vergelijkende examens voor overgang naar hetzelfde niveau, waaraan de ambtenaar deelneemt. Deze bepaling is een overname van de bepalingen van artikel VIII 92, § 1 van het stambesluit VOI van 30 juni 2000 en van het PSWI van 28 januari 1997.[2]

Art. VI 136. Voor de personeelsleden uit de loopbaan van correspondent der vorsing respectievelijk technicus der vorsing, wordt via een bijzonder vergelijkend overgangsexamen de overgang naar niveau B mogelijk gemaakt (deskundige) in afwijking van de organieke regeling die slechts een overgang van niveau C naar niveau B voorziet voor de houders van het vereiste hogeschooldiploma.[2]

Art. VI 137. De wetenschappelijke personeelsleden van rang A1 die op 1 januari 1997 in dienst waren en die in het verleden een gelijkstelling hebben bekomen worden voor de toegang tot rang A2 bij wijze van bevordering vrijgesteld van de doctoraatsvereiste.[2]

Art. VI 138. Krachtens artikel 4, § 4 van het KB van 25 juli 1989 dat de verworven rechten regelt van de ambtenaren die werden overgeheveld in uitvoering van het Lambermont-akkoord, behouden de rijksambtenaren, die in het federale ministerie waartoe zij vóór hun overdracht behoorden geslaagd zijn voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere niveau of voor een examen voor verhoging in graad en die worden overgeheveld, hun aanspraken op bevordering die zij door het slagen voor één van die examens hebben verworven. Deze bepaling geldt evenwel enkel voor vergelijkende examens, niet voor brevetten.
In de praktijk is de overgangsmaatregel van toepassing op een aantal ambtenaren geslaagd voor de examens van gespecialiseerd technicus der vorsing of onderhoudstechnicus (BNG 01839, BNG 01840, BNG 01841, BNG 01842, BNG 01843, BNG 01846, BNG 01849).[2]

Art. VI 139. Geen commentaar[2]

Art. VI 140. Geen commentaar[2]

Art. VI 141. In het kader van het wervingscircuit hebben de contractuele personeelsleden die aan de in het hier besproken artikel vermelde voorwaarden voldoen, een rechtstreekse toegang tot de functiespecifieke test.
Het artikel VI 141 creëert de parallel in het kader van de horizontale mobiliteit. [2]

Art. VI 142. In het kader van de nieuwe inhoudelijke loopbanen worden de opdrachthouders met ingang van 1 juni 2008[9] ambtshalve benoemd in de graad van adviseur. De prestaties die ze leverden als opdrachthouder tellen niet mee voor de opbouw van hun functionele loopbaan als adviseur. Voor opdrachthouders die voor hun

aanstelling benoemd waren in de graad van ingenieur of informaticus geldt dat ze benoemd worden in de graad van respectievelijk adviseur-ingenieur of adviseur-informaticus.[6]

Art. VI 143. De ambtenaren die tijdelijk aangesteld zijn als senior auditor worden met ingang van 1 juni 2008[9] ambtshalve benoemd in de graad van adviseur.[6]

De anciënniteit opgebouwd in de vroegere functie van senior auditor wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit in de graad van adviseur.[6]

De senior-auditors die vóór hun benoeming tot adviseur, titularis waren van salarisschaal A118 (=A212) of A128 (=A222) behouden als adviseur salarisschaal A212 of A222.

De oude functionele loopbaan A119/A118 en A129/A128 wordt gewoon overgenomen. De facto wordt dan de opgebouwde anciënniteit in de schaal A119 (A211) of A129 (A221) meegenomen in de nieuwe schaal A211 of A221, zodat deze jaren in mindering kunnen gebracht worden van de vereiste 3 jaar die als adviseur nodig is om over te gaan van salarisschaal A211 of A221 naar respectievelijk A212 of A222. Vandaar dat in de loopbaan van deze adviseur sprake is van "3 jaar" en niet van "3 jaar schaalanciënniteit" zodat met hun vorige prestaties als mandaathouder senior-auditor kan rekening gehouden worden in de toekenning van de nieuwe salarisschaal A211, A212, A221, A222.[6]

Art. VI 144 [9]. De ambtenaren met de graad van directeur kunnen eenmalig tussen 23 mei 2008[12] en 31 december 2009[9] zonder proef een graadverandering bekomen naar de graad van adviseur mits zij inhoudelijk een gespecialiseerde functie uitoefenen. De ambtenaren met de graad van adviseur kunnen eenmalig zonder proef een graadverandering bekomen naar de graad van directeur mits zij een leidinggevende functie uitoefenen. Uiteraard zijn dergelijke graadveranderingen onderhevig aan de motiveringsplicht en is de functiebeschrijving van de uitgeoefende betrekking doorslaggevend om te besluiten of een bepaalde functie gesitueerd dient te worden hetzij in de graad van adviseur, hetzij in de graad van directeur.[6]

Het is de bedoeling dat de graadbenamingen op het terrein overeenstemmen met de functie-inhoud. De adviseur die een graadverandering bekomt naar de graad van directeur krijgt een minder gunstige functionele loopbaan door deze graadverandering. De adviseurs benoemd vóór 1/1/2008 hebben de salarisschaal A 251 en bekomen na 10 jaar de schaal A 252. Na 1/1/2008 krijgt een adviseur de salarisschaal A211 en na 10 jaar A212. De salarisschalen A251 en A211 zijn gelijk, de salarisschaal A 212 ligt echter lager dan de schaal A252. Voor de adviseurs benoemd voor 1/1/2008 zou een graadverandering dus financieel nadelig zijn, zonder overgangmaatregel. Daarom wordt in artikel VI 146 bepaald dat de adviseurs benoemd vóór 1 januari 2008 de gunstigere functionele loopbaan uit het verleden behouden (A251, na 10 jaar A252).[9]

Art. VI 145. Deze overgangsbepaling slaat op bevorderingsprocedures waarvan het proces-verbaal dateert van voor 1 oktober 2004 en die eventueel nog recht kunnen geven op een examentoeelage, voor zover de ambtenaar de aangeboden betrekking

niet meer dan één maal weigert. 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.[9]

Het niet opnemen van een betrekking waarvoor gekandideerd werd, wordt aanzien als een weigering. Het niet-kandideren voor een betrekking wordt niet aanzien als een weigering die het voordeel van het slagen voor het examen of proef tenietdoet. Voor het al dan niet toekennen van de examentoelage (voor procedures waarvan het proces-verbaal dateert van voor 1 oktober 2004) wordt niet-kandideren wel als een weigering aanzien, die het verlies van de examentoelage met zich meebrengt.[9]

Art. VI 146. Deze overgangsbepaling slaat op de adviseurs benoemd vóór 1 januari 2008. Zij behouden de gunstigere functionele loopbaan uit het verleden (A251, na 10 jaar A252). Vanaf 1 januari 2008 krijgt een adviseur de salarisschaal A211 en na 10 jaar A212.[9]

Deze overgangsregeling m.b.t. het behoud van de gunstigere functionele loopbaan van adviseur geldt zowel voor de overgangsregeling als voor de organieke regeling van graadverandering van adviseur naar directeur.[9]

Art. VI 147. Naar aanleiding van de overheveling van de personeelsleden van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen met ingang van 1 januari 2009 worden als overgangsmaatregel de bijzondere functionele loopbanen voor de bedrijfsadviseur, de pedagogisch adviseur en de kunstadviseur opgenomen. De ambtenaren die voor 1 januari 2009 houder zijn van deze graden behouden de bijzondere functionele loopbanen gekoppeld aan deze graden. Voorheen waren deze loopbanen opgenomen in het instellings specifiek besluit van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (BVR 10 december 2004). Het gaat om graden die voortaan uitdovend zijn. De salarisschaal A120 zal opgenomen worden als een overgangssalarisschaal in bijlage 5 (tabel van de salarisschalen)(1.1.2009).[9]

Art. VI 148. In artikel VI 148 wordt de definitie toegevoegd van de begrippen “van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar of personeelslid”, zodat het duidelijk wordt welke personeelsleden bedoeld worden in de artikelen VI 149 en VI 150.

Onder voornoemd begrip verstaat men dus : de op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaren of personeelsleden.

Deze overheveling werd doorgevoerd bij de koninklijke besluiten van 26 november 2010 (gewijzigd bij koninklijk besluit van 21 januari 2011) en 19 december 2010.[14]

Art. VI 149. § 1. Overgehevelde ambtenaren die vóór hun overheveling bij de FOD Financiën of de Nationale Plantentuin van België[26] slagden voor een overgangsexamen maar niet nog bevorderd werden, behouden hun rechten op bevordering bij de Vlaamse overheid. Een effectieve bevordering kan echter maar indien er bij de diensten van de Vlaamse overheid een vacature is en indien de betrokkenen bij de Vlaamse overheid slagen in een bijkomende selectietest. Wanneer zij effectief bevorderd worden, worden zij dan ook ingeschaald in de schaal die overeenstemt met

de bevorderingsgraad. Voor de overgang naar niveau A geldt dat men dient te slagen voor de eerstvolgende potentieelinschatting niveau A om het voordeel van het slagen voor niveau A te kunnen behouden.

De geslaagden voor een overgangsexamen bij de FOD Financiën kunnen enkel kandideren voor een betrekking in een administratieve graad (dus bv. wel voor de graad van medewerker maar niet voor de graad van technicus).[14]

§ 2. Hetzelfde geldt voor de geslaagden in de specifieke bekwaamheidsproef naar klasse A22. Ook hier is slechts een benoeming in de nieuwe graad mogelijk na het slagen in een bijkomende selectietest en test nopens de potentieelinschatting en het voorradig zijn van vacatures.[14]

§ 3. 1° Sommige bevorderingsexamens en/of bekwaamheidsproeven bestaan uit verschillende onderdelen of brevetten. Het behalen van enkele brevetten of het slagen in enkele onderdelen is echter niet voldoende om effectief te bevorderen. Het voordeel van het slagen in enkele proeven of brevetten laten verloren gaan bij de overheveling is echter niet billijk.

Vandaar dat de overgehevelde ambtenaren het slagen in onderdelen van een bevorderingsexamen of het behalen van enkele brevetten behouden bij de overheveling. Bij akkoord van de federale overheid behouden zij na de overheveling het recht om het kwestieus(ze) overgangsexamen of bekwaamheidsproef volledig af te maken. De lijnmanager van de diensten van de Vlaamse overheid zal hen dienstvrijstelling verlenen om hen toe te laten deel te nemen aan de resterende proeven.

De overgehevelde ambtenaren krijgen ook de kans om nog eenmaal deel te nemen aan de eerstvolgende bevorderingsexamens en/of bekwaamheidsproeven waarvan de organisatie bij de federale overheid nog moet starten. Voorwaarde is dat zij voor deze examens of proeven ingeschreven zijn vóór de overhevelingsdatum. Ook hier zal de lijnmanager van de diensten van de Vlaamse overheid dienstvrijstelling verlenen om hen toe te laten deel te nemen (voor zover de federale overheid akkoord is dat betrokkenen nog deelnemen).[14]

Dit punt is ook van toepassing op de overgehevelden van de Nationale Plantentuin van België[26].

Na de overheveling is er geen terugkeermogelijkheid naar de FOD Financiën.[14]

2° Overgehevelden die vóór de overheveling bij de FOD Financiën ingeschreven waren voor deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding, kunnen, mits akkoord van de federale overheid, na de overheveling nog eenmaal deelnemen aan de eerstvolgende meting of opleiding. Wanneer zij slagen genieten zij dan vanaf de overhevelingsdatum de premie voor competentieontwikkeling zoals deze bestond op de datum van overheveling bij de federale overheid (dit houdt in dat wijzigingen in de federale reglementering met betrekking tot de premie voor competentieontwikkeling (bijv. wijziging van het bedrag van de premie) na 1 januari 2011 niet meer van toepassing zijn in de diensten van de Vlaamse overheid). Zie verder artikel VII 160. Wanneer zij niet slagen, wordt hen geen toelage of premie toegekend, maar kunnen zij, mits akkoord van de federale overheid, nog eenmaal opnieuw inschrijven voor deelname aan de eerstvolgende meting of opleiding.[14]

3° Overgehevelden van de FOD Financiën[26] die reeds vóór de overheveling deel namen aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding maar niet slaagden, kunnen zich na de overheveling, mits akkoord van de federale overheid, nog eenmaal opnieuw inschrijven voor deelname aan de eerstvolgende meting of opleiding.

Wanneer zij dan slagen genieten zij de premie voor competentieontwikkeling vanaf de datum van deze laatste inschrijving. Wanneer zij niet slagen, wordt hen geen toelage of premie toegekend. Zie verder artikel VII 160.[14]

§ 4. Personeelsleden van de Nationale Plantentuin van België die vóór de overheveling naar de EVA Agentschap Plantentuin Meise ingeschreven waren voor deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding, kunnen, mits akkoord van de federale overheid, na de overdracht nog eenmaal deelnemen aan de eerstvolgende meting of opleiding. Wanneer zij slagen genieten zij dan vanaf de datum van overdracht naar de DVO de premie voor competentieontwikkeling zoals deze bestond op de datum van overheveling bij de federale overheid (dit houdt in dat wijzigingen in de federale reglementering met betrekking tot de premie voor competentieontwikkeling (bijv. wijziging van het bedrag van de premie) na 1 januari 2014 niet meer van toepassing zijn in de diensten van de Vlaamse overheid). Zie verder artikel VII 160.[26]

Gelet op de evolutie in de federale reglementering aangaande de gecertificeerde opleidingen waarbij er gaan inschrijvingen meer kunnen gebeuren na 4 februari 2013 wed het 3^e punt van § 3 van artikel VI 149 dat geldt voor de overgehevelden van de FOD Financiën niet meer hernomen voor de personeelsleden van de Nationale Plantentuin van België.[26]

Art. VI 150. § 1. Gezien de federale ambtenaren geen functionele loopbaan en geen schaalanciënniteit kennen, begint de schaalanciënniteit in principe te lopen vanaf het ogenblik van inschaling in de nieuwe salarisschaal bij de Vlaamse overheid. Om het startkapitaal aan schaalanciënniteit te bepalen wordt teruggegrepen naar de 1/3-2/3 - regel die gangbaar was voor de ambtenaren bij het toenmalig ministerie van de Vlaamse Gemeenschap bij de inschaling in 1994 bij de inwerkingtreding van het Vlaams Personeelsstatuut (en ook later werd gehanteerd bij alle overhevelingen).[14]

Om de graadanciënniteit te berekenen wordt rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd in de oude graad of oude graden die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden. Zie echter voor de hier gebruikte definitie van graadanciënniteit § 3.

Men rekent enkel in volle kalendermaanden.[14]

§ 2. Rekening houdend met de thans geldende situatie bij de federale overheid[26] wordt een correctie toegepast op het in § 1 bepaald principe. Sinds 2004 is de gelijke loopbaan bij de federale overheid afhankelijk gemaakt van het slagen in een competentiemeting of gecertificeerde opleiding. Bij het slagen in deze meting of opleiding krijgt het betrokken personeelslid vanaf de datum van inschrijving voor deze meting of opleiding voor een periode van 6 of 8 jaar (naargelang het niveau) een premie voor competentieontwikkeling. Na het verloop van de voorgeschreven termijn volgt in bepaalde gevallen een bevordering tot een hogere salarisschaal (niet alle competentiemetingen of gecertificeerde opleidingen hebben een hogere salarisschaal tot gevolg).[14]

Bij de overheveling wordt de federale loopbaan niet verder gewaarborgd aangezien de overgehevelden worden ingeschaald in de Vlaamse administratieve en functionele loopbaan. Om toch enigszins rekening te houden met de opgedane

ervaring enerzijds en de gedane inspanningen anderzijds om te slagen in een competentiemeting of gecertificeerde opleiding, kent de Vlaamse overheid enerzijds de premie voor competentieontwikkeling na de overheveling naar de diensten van de Vlaamse overheid, tijdelijk verder toe (zie verder artikel VII 160 – VII 162) en gebeurt anderzijds voor de graadanciënniteit opgebouwd vanaf de inschrijving voor de meting of opleiding waarvoor men thans de premie krijgt, geen herleiding naar 1/3 – 2/3. Dit betekent dat het kapitaal aan schaalanciënniteit voor deze periode gelijk is aan de opgebouwde graadanciënniteit.[14]

Deze correctie geldt ook voor de overgehevelden van de Nationale Plantentuin van België.[26]

Voorbeeld:

Een ambtenaar bezit 9 jaar graadanciënniteit (vanaf 1/6/2001). Betrokkene slaagde voor een gecertificeerde opleiding waarvoor hij op 1/6/2006 was ingeschreven.

Berekening schaalanciënniteit :

- graadanc. van 1/6/2001 - 31/05/2006: (5j : 1/3) = 1j8m

- graadanc. van 1/6/2006 - 31/12/2010: volledig = 4j7m

Dit betekent dat betrokkene bijvoorbeeld ingeschaald wordt in salarisschaal C111 met 6 jaar 3 maanden schaalanc.[14]

Voorbeeld NPT

Een ambtenaar bezit 9 jaar graadanciënniteit (vanaf 1/6/2001). Betrokkene slaagde voor een gecertificeerde opleiding waarvoor hij op 1/6/2010 was ingeschreven.

Berekening schaalanciënniteit :

- graadanc. van 1/6/2005 - 31/05/2010: (5j : 1/3) = 1j8m

- graadanc. van 1/6/2010 - 31/12/2013: volledig = 3j7m

Dit betekent dat betrokkene bijvoorbeeld ingeschaald wordt in salarisschaal C111 met 5 jaar 3 maanden schaalanc.[26]

Voor personeelsleden die bij de overheveling een halve premie voor competentieontwikkeling ontvangen, wordt deze correctie niet toegepast en hanteert men de berekeningswijze vermeld in §1.[14]

§ 3. Als voor de inschakeling in de functionele loopbaan naast de oude graad ook de oude salarisschaal bepalend is, is in afwijking van § 1 de graadanciënniteit gelijk aan de periode van toekenning van die salarisscha(a)l(en).

De Vlaamse overheid past dit principe toe bij de bepaling van de schaalanciënniteit van de overgehevelden van de FOD Financiën. Voor de inschaling is voor deze personeelsleden immers niet de graad bepalend maar de weddeschaal die betrokkenen federaal hadden. Titularissen van dezelfde federale graad maar met een verschillende federale weddeschaal, krijgen immers een verschillende Vlaamse salarisschaal. Dit betekent dat de 1/3 – 2/3 regel wordt toegepast op de weddeschaalanciënniteit verworven in de laatste federale weddeschaal vóór de overheveling (niet te verwarren met de geldelijke anciënniteit die men opbouwt over de verschillende weddeschalen heen). Deze variant (oorspronkelijk vermeld in §4 van artikel VIII 114 VPS) paste men ook toe voor de algemene inschalingsoperatie van de overgehevelden personeelsleden van het ministerie van Landbouw en Middenstand op 1 oktober 2002 (Lambermont). De herleiding vermeld in §1 en de corrigerende maatregelen vermeld in §2 en §4 hebben dan ook betrekking op voornoemde weddeschaalanciënniteit.[14]

In het algemeen gesteld vonden de nieuwe federale loopbanen en weddeschalen ingang:

- voor niveau A: vanaf 1/12/2004
- voor niveau B: vanaf 1/10/2002
- voor niveau C: vanaf 1/6/2002
- voor niveau D: vanaf 1/1/2002 (voor ex-niveau 4 met uitwerking vanaf 1/12/2002)[14]

Bovengenoemde data zijn met andere woorden de begindata vanaf wanneer de weddeschaalanciënniteit berekend wordt om de schaalanciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid te bepalen. Voor personeelsleden die pas na voornoemde data de federale schaal kregen die ze hadden op datum van overheveling, is de toekenningsdatum van deze schaal dan de begindatum voor berekening van de weddeschaalanciënniteit.[14]

§ 4. Een correctie op de 1/3-2/3 – regel van de weddeschaalanciënniteit vermeld in § 3 is van toepassing voor ambtenaren die in de beginsalarisschaal van de functionele loopbaan ingeschaald worden. Hier gebeurt geen herleiding van voormelde anciënniteit maar is de schaalanciënniteit dus gelijk aan de volledige graadanciënniteit (zoals deze bepaald is in §3). Deze afwijkende maatregel paste men ook toe voor de algemene inschalingsoperatie van de overgehevelde personeelsleden van het ministerie van Landbouw en Middenstand op 1 oktober 2002 (Lambermont).

Hier is dit dus het geval voor ambtenaren die een organieke inschaling kregen in de salarisschalen A111, B111, C111, D111 en D121.[14]

§ 5. De berekening van de schaalanciënniteit kan tot gevolg hebben dat een ambtenaar onmiddellijk van bij de datum van overheveling voldoende anciënniteit heeft om te bevorderen in de functionele loopbaan.

Een personeelslid wordt bijvoorbeeld ingeschaald in schaal B111. De berekening van de schaalanciënniteit overeenkomstig de paragrafen 1 – 4 resulteert in een som van 10 jaar schaalanciënniteit. Aangezien voor de functionele loopbaan B111 – B112 8 jaar schaalanciënniteit vereist is, wordt betrokkene onmiddellijk ingeschaald in schaal B112. Het restsaldo van 2 jaar schaalanciënniteit vervalft zodat de betrokken ambtenaar zijn functionele loopbaan aanvat in schaal B112 met 0 jaar schaalanciënniteit.[14]

Art. VI 151. Alle gewestelijk ontvangers worden op 1 januari 2013 overgedragen van het Vlaams Gewest naar de diensten van de Vlaamse overheid. Zij krijgen een ambtshalve benoeming in de graad van adviseur (rang A2). De adviseurs worden toegewezen aan het Agentschap voor Binnenlands Bestuur. De administrateur-generaal van ABB geeft hen een dienstaanwijzing bij een provinciale afdeling. Zolang er vacatures zijn van financieel beheerder bij de lokale besturen, worden zij ingezet als gewestelijk ontvanger bij deze lokale besturen. In geval van overtallen kunnen zij worden ingezet voor andere taken.[18]

Door de ambtshalve benoeming van de van het Vlaams Gewest overgedragen vastbenoemde gewestelijk ontvangers in de graad van adviseur (met ingang van 1 januari 2013) worden ze ingeschakeld in de functionele loopbaan verbonden aan de graad van adviseur.[18]

Dit artikel stelt tevens de schaalanciënniteit vast van de overgedragen vastbenoemde gewestelijk ontvangers, dit bij wijze van een herleiding (1/3 – 2/3) van de anciënniteit die de overgedragen gewestelijk ontvanger heeft opgebouwd in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger.[18]

Art. VI 152. De Vlaamse Regering heeft haar goedkeuring verleend aan de organisatie van één GDPB (VR/PV/2006/18 van 9 juni 2006). De huidige interne preventiedienst werkt voor alle ministeries en moet na machtiging op basis van een federaal KB opgericht worden als een GDPB. De Koning kan de voorwaarden en nadere regelen bepalen volgens welke hij een werkgever of een groep van werkgevers toestaat een GDPB op te richten en hij kan hen machtigen een GDPB op te richten, alsook de bevoegdheid, samenstelling en werkwijze ervan bepalen (art. 38 Welzijnswet). Zie ook KB van 27/10/2009 betreffende de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (B.S. 16/11/2009).[20]

Art. VI 153. § 1. Het is logisch dat de preventieadviseur-coördinator gepositioneerd wordt in rang A2 aangezien het geen middenkaderfunctie betreft. De preventieadviseur-coördinator die bij een IDPB thans de rang A2A heeft, behoudt echter deze rang. De salarisschaal blijft evenwel dezelfde, zowel voor de huidige als de toekomstige preventieadviseur-coördinator.[20]

§ 2. deze paragraaf bevat een regeling voor de huidige preventieadviseur die belast is met de leiding van de preventiedienst voor de ministeries (GDPB), in afwachting van de aanduiding van een preventieadviseur-coördinator bij de GDPB.[20]

Art. VI 154. De procedures tot aanwijzing/aanstelling van preventieadviseurs-coördinatoren/preventieadviseurs die lopen op de dag voorafgaand aan het opstarten van de selectieprocedure van preventieadviseur-coördinator voor de GDPB worden voortgezet overeenkomstig de regels die van kracht waren bij de aanvang ervan.[20]

Art. VI 155. De preventieadviseurs van entiteiten binnen de DVO die een eigen IDPB hebben en wensen aan te sluiten bij de GDPB kunnen overgeplaatst worden naar de GDPB. De preventieadviseur-coördinator die wordt overgeplaatst krijgt een aanstelling als preventieadviseur, met behoud van zijn vroegere organieke graad en salarisschaal. Indien een overplaatsing niet mogelijk is, kan de aanwijzing of aanstelling beëindigd worden overeenkomstig de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.[20]

Art. VI 156. Entiteiten buiten de diensten van de Vlaamse overheid die willen aansluiten bij de GDPB (bv. eigen vermogens) beschikken mogelijkerwijze reeds over eigen preventieadviseurs. De lijnmanager van het departement Bestuurszaken kan beslissen dat deze preventieadviseurs onder het functioneel gezag komen van de preventieadviseur-coördinator van de GDPB. De welzijnsreglementering laat toe om te putten uit het personeel van een aangesloten lid.[20]

Art. VI 157. Het kan zijn dat het personeelsplan van een entiteit de graad waarvan een ambtenaar titularis is (bij werving en loopbaan) organiek niet meer voorziet bv. wetenschappelijke graden in een administratieve entiteit. In deze limitatief bepaalde gevallen kan de benoemende overheid op verzoek van de ambtenaar graadverandering naar de overeenstemmende administratieve graad (adjunct van de directeur voor de wetenschappelijk attaché en directeur/adviseur voor de wetenschappelijk directeur) toekennen.[23]

De graadverandering van een wetenschappelijke graad naar de overeenkomstige administratieve graad zonder enig salarisverlies binnen dezelfde entiteit is bedoeld als overgangsmaatregel na opmaak van de personeelsplannen na BBB.[23]

Voor de graadverandering van het wetenschappelijk personeel geldt dat de ambtenaar tenminste het salaris behoudt dat hij in zijn huidige salarisschaal heeft. Hij kan dus niet meer de functionele loopbaan in de oude graad behouden indien deze voordeliger was, maar hij kan wel uitbetaald blijven in zijn vroegere salarisschaal en hierin geldelijke progressie maken indien deze voordeliger was.[23]

DEEL VII. VERLONING[2]

Relevante APKB-bepalingen[2]

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 26

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 27, 28 en 29, bepaalt iedere overheid in zijn statuut de bezoldigingsregeling van zijn personeel. Deze wordt bepaald in functie van het niveau, de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties."

Artikel 27

"§ 1. Binnen elk niveau bepaalt het statuut de weddenscalen in functie van de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties. Voor elke weddenschaal wordt een minimum- en maximumwedde bepaald.

§ 2. Voor elk niveau wordt een maximumwedde door Ons bepaald na advies van de betrokken overheden.

Voor elk niveau wordt een minimumwedde door Ons bepaald na akkoord van de betrokken overheden."

commentaar: Het ruimere en meer complexe probleem dat rijst door de eventuele uiteenlopende ontwikkeling van de wedden en de gevolgen daarvan op de pensioenuitkeringen wordt door artikel 26 en 27 ondervangen, in die zin dat het statuut binnen elk niveau de weddenscalen bepaalt in functie van de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties (artikel 26). Voor elke weddenschaal wordt een minimum- en maximumwedde vastgesteld. Wat de minimumwedden betreft wordt het akkoord van de betrokken overheden vereist (artikel 27, § 2) omdat deze overheden de kostprijs van een eventuele verhoging van de minimumwedden verplicht dienen ten laste te nemen.

Het is duidelijk dat indien het bepalen van de maximumwedden van de niveaus van een overheid een impact heeft die de norm vastgesteld bij de bijzondere wet van 27 april 1994 tot instelling van een responsabiliseringsbijdrage ten laste van sommige werkgevers van de openbare sector overstijgt, deze bijkomende last volledig zijn repercussie zal hebben in de responsabiliseringsbijdrage van de betrokken overheid.

Artikel 28

"De bedragen volgen de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig 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 of overeenkomstig elke bepaling die haar mocht wijzigen."

Artikel 29

"De ambtenaar heeft ten minste recht op :

1° een jaarlijkse bezoldiging overeenkomstig het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries;

2° een vakantiegeld overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur;

3° een eindejaarstoelage waarvan het globaal bedrag nooit lager mag zijn dan dat vastgesteld door 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 enige andere bepaling die voormelde koninklijke besluiten mocht wijzigen."

Artikel 30

"De personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen hebben recht op de wedden-

schaal, het gewaarborgd minimumloon, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en vergoedingen, toelagen en premies gelijkwaardig aan die van een ambtenaar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt."

TITEL 1. HET SALARIS[2]

Hoofdstuk 1. De bepaling van het salaris tegen 100%[2]

Artikel VII 1. § 1. Dit artikel bepaalt de bezoldiging van de ambtenaar in één van de statutair vastgelegde salarisschalen. Het salaris stemt steeds overeen met een bepaald aantal jaren geldelijke anciënniteit.[2]

De bevoegdheid tot bepaling van het salaris hangt samen met de bevoegdheid tot benoeming. Overeenkomstig artikel 11 van de besluiten van de Vlaamse regering van 10 oktober 2003 wordt de bevoegdheid tot de toewijzing van de functie en de salarisschaal gedelegeerd aan de hoofden van de departementen en de intern zelfstandige agentschappen.[2]

§ 2-4. In principe worden contractuele personeelsleden betaald overeenkomstig de beginsalarisschaal van een ambtenaar met dezelfde of een gelijkwaardige betrekking. Wanneer verschillende achtereenvolgende salarisschalen aan de uitoefening van een betrekking verbonden zijn, blijft het contractuele personeelslid - in tegenstelling tot een ambtenaar - dus steeds in de eerste van deze salarisschalen bezoldigd. Het systeem van functionele loopbaan dat voor de ambtenaar werd ontwikkeld, bestaat niet voor het contractuele personeelslid.[2]

Het principe van de gelijke salariëring, zoals dat in art. 30 van het APKB wordt geformuleerd, heeft alleen betrekking op contractuele betrekkingen, voor zover deze gelijkwaardig/vergelijkbaar zijn met statutaire betrekkingen.[2]

Aangezien het APKB wat de salariëring betreft van contractuele betrekkingen die niet vergelijkbaar zijn met statutaire ambten, geen bepalingen omvat, kan de salariëring van de contractuele betrekkingen die niet vergelijkbaar zijn met statutaire ambten op autonome wijze worden bepaald.[2]

De geldelijke regeling verbonden aan de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften die niet vergelijkbaar zijn met andere statutaire en contractuele functies, wordt vastgesteld hetzij reglementair door een expliciete bepaling, hetzij bij de aanwerving bij beslissing van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, in overleg met de functionele minister(s).[2]

De geldelijke regelingen verbonden aan de hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen met uitzondering van de N-functies en de functies van algemeen directeur die bij arbeidsovereenkomst worden uitgeoefend, worden bij de aanwerving vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, in overleg met de functionele minister(s).[2]

De salarisschalen verbonden aan de bijkomende of specifieke opdrachten worden in principe vastgesteld in de ministeriële besluiten, waarin de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten voor de betrokken entiteit, raad of instelling worden vastgesteld.[6]

Het artikel I 4, § 2 maakt het echter ook mogelijk dat de verloning die aan een bijkomende of specifieke opdracht is verbonden, wordt bepaald in het personeelsstatuut of in een andere reglementering.

Wat de volgende bijkomende of specifieke opdrachten betreft, werd de verloningsregeling opgenomen in het personeelsstatuut: Vlaams bouwmeester, programmamanager financieel hervormingstraject, programmamanager Vlaams Fiscaal Platform, projectmanager migratie gewestbelastingen, ICT-manager VDAB, ondersteunend personeel van het personeel dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt.

De reden voor de opname van de verloningsregeling in het personeelsstatuut, in plaats van in het MB heeft voor betrekkingen zoals bvb. deze van de Vlaamse bouwmeester te maken met het feit dat de verloningsregeling slechts algemeen wordt gedefinieerd, met een omschrijving die legistiek zich niet leent tot opname in een MB.[6]

De geldelijke arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel ter ondersteuning van het personeel dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt, worden samen met de algemene arbeidsvoorwaarden van dit ondersteunend personeel, vastgesteld door de lijnmanager, dit teneinde rekening te kunnen houden met het internationaal privaatrecht, en het plaatselijk recht, waar nodig.[2]

Niettegenstaande het concept "functionele loopbaan" voor het contractuele personeel niet bestaat, zijn aan welbepaalde contractuele betrekkingen wel geldelijke loopbanen verbonden.[2]

Een geldelijke loopbaan (contractuele stelsel) onderscheidt zich van een functionele loopbaan (ambtenarenstelsel) in die zin, dat bij een geldelijke loopbaan het bereiken van een aantal jaren effectieve of gelijkgestelde prestaties dat vereist is voor de overgang naar de volgende salarisschaal, niet kan worden vertraagd door een minder gunstige beoordeling, daar waar bij een functionele loopbaan de schaalanciënniteit wel wordt beïnvloed door een loopbaanvertraging of een onvoldoende.[2]

Art. VII 2. Dit artikel bevat de hoofdlijnen inzake de aanrekening van diensten voor de geldelijke anciënniteit.[2]

Er wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen:[23]

1. **vaststelling van de geldelijke anciënniteit** bij aanwerving/opnemen van een nieuwe functie (paragraaf 1)[23]

Prestaties uit de publieke sector of als begunstigde van een beurs bij een erkende onderwijsinstelling of openbare instelling worden gevaloriseerd.[23]

De aanwervende overheid kan functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige valoriseren tot maximum 20 jaar.

Personeelsleden die in het onderwijs in tienden werden betaald mogen niet benadeeld worden.[23]

2. **opbouw van de geldelijke anciënniteit (periodieke salarisverhogingen) tijdens de loopbaan** in de functie (paragraaf 2). [23]

Voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie komen alle perioden in dienstactiviteit in aanmerking. Verlof voor deeltijdse prestaties in non-activiteit komt eveneens in aanmerking.[23]

Contractuele prestaties met een deeltijds contract komen in aanmerking volgens het prestatieregime.[23]

schematisch[23]

Opname van een <u>nieuwe functie</u> (GA)	<u>Opbouw GA (periodieke salarisverhoging) in de functie</u>
Enkel functierelevante privé-ervaring of als zelfstandige. Prestaties in de publieke sector of als beurshouder worden altijd	Perioden dienstactiviteit = opbouw Perioden non-activiteit = geen opbouw, behalve verlof voor deeltijdse prestaties
Prestaties als “vrijwilliger” / onbezoldigd = “niet functierelevant”	Deeltijdse prestaties als contractueel = opbouw volgens prestatieregime

Paragraaf 3 somt de wijzigingen in de loopbaan op, waarbij een garantieregeling wordt ingevoerd, waarbij het personeelslid ten minste de op dat ogenblik reeds gevaloriseerde privé-ervaring behoudt. Belangrijk in de formulering is het woord “ten minste. Er kan dus eventueel wel een meer aantal jaren functierelevante privé-ervaring worden gevaloriseerd.[23]

Op grond van paragraaf 1 van dit artikel valoriseert de lijnmanager bij het “opnemen van een nieuwe functie” de functierelevante privé-ervaring (tot maximum 20 jaar). Het begrip “opnemen van een nieuwe functie” moet zo ruim mogelijk geïnterpreteerd worden.[27]

Het is niet de bedoeling dat de geldelijke anciënniteit van een personeelslid dat een nieuwe functie opneemt, wordt verminderd. Daarom bouwt paragraaf 3 een garantieregeling in. In de vorige versie van deze paragraaf, zoals ingevoerd met het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, was deze garantieregeling beperkt tot de gevallen van herplaatsing, overplaatsing, horizontale mobiliteit, externe mobiliteit, bevordering en graadverandering, zoals geformuleerd in deel VI van het VPS.[27]

Ook wanneer het personeelslid een nieuwe dienstaanwijzing krijgt binnen dezelfde entiteit (artikel I 5, §5 VPS) of binnen dezelfde afdeling een andere functie opneemt, en met andere woorden een nieuwe functie opneemt, valoriseert de lijnmanager functierelevante privé-ervaring. Om ook in geval van toepassing van artikel I 5, § 5 VPS of bij het opnemen van een andere functie binnen dezelfde afdeling, het behoud van de reeds verworven geldelijke anciënniteit te garanderen, werd dit artikel met het besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen, geherformuleerd.[27]

Samenvattende tabel valorisatie + garantie verworven functierelevante privé-ervaring[27]

Omschrijving = opname "nieuwe functie"	Artikel(en) VPS	Garantie gevaloriseerde functierelevante privé-ervaring
wijziging van dienstaanwijzing	(voorbeeld I 5, § 5)	ja
herplaatsing	VI 11 – VI 17	ja
horizontale mobiliteit	VI 18	Ja
overplaatsing administratieve naar niet-administratieve graad	VI 26, §1	ja
overplaatsing naar een betrekking van een graad van een lagere rang	VI 26, §3	ja
overplaatsing naar een betrekking van dezelfde graad en rang	VI 26, §4	ja
externe mobiliteit	VI 30bis – VI 30duodecies	Ja
bevordering	VI 32	Ja
specifieke graadveranderingen binnen het zeewezen	VI 59 e.v.	Ja
specifieke functiewijziging binnen het zeewezen	VI 60	Ja
graadveranderingen binnen dezelfde rang	VI 65	Ja
vrijwillige terugzetting in graad	VI 66 e.v.	neen

[27]

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken legt de nadere modaliteiten tot uitvoering en aanvulling van de basisprincipes inzake de aanrekening van diensten en ervaring voor de geldelijke anciënniteit [18] vast.[2]

Op basis van Deel 1,1,3° van de omzendbrief Vr 2010/0 betreffende de omzendbrieven, dienstorders en dienstmededelingen kan een minister in geen geval zijn regelgevende bevoegdheid uitoefenen bij omzendbrief.[18]

Zo is het noodzakelijk dat de minister volgende zaken reglementair verankert:

- definiëring van het begrip "publieke ervaring (publieke diensten)";
- de valorisatie van prestaties in het onderwijs;
- de regeling inzake aanrekening van verworven geldelijke anciënniteit vanaf de leeftijd van 23 jaar voor de ambtenaar die bevordert naar niveau A;
- de mogelijkheid om af te wijken van de valorisatie tot 20 jaar functierelevante privé-ervaring wanneer het VPS een specifieke regeling voorziet (vb. bij de aanwerving van N-functies en N-1 (deel V);
-[27]

Ter verduidelijking:[2]

Titularis: de ambtenaar kan 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 (wanneer de ambtenaar tegelijkertijd titularis is van meerdere ambten met onvolledige prestaties). Een uitzondering hierop vormen de diensten gepresteerd in het onderwijs en de diensten gepresteerd in de centra voor vorming van zelf-

standigen en kleine en middelgrote ondernemingen, bedoeld in artikel 57 tot 61 van het decreet van 23 januari 1991 betreffende de vorming en de begeleiding van de zelfstandigen en de kleine en middelgrote ondernemingen.[2]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 worden de verplichte deeltijdse prestaties in het kader van de jongerenstages gepresteerd binnen de openbare sector met ingang van 1 januari 2007 in aanmerking genomen voor de berekening van het salaris.[6]

Onder jongerenstages dienen zowel de stages verricht in het kader van de wet van 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen 1977-1978 als deze verricht in het kader van het koninklijk besluit nr. 230 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces van 21 december 1983 te worden begrepen.[6]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2009 (punt 3.1.) kan vanaf 1 juli 2008 privé-ervaring worden gevaloriseerd, ook als het bezit van ervaring niet als aanwervingsvoorwaarde werd gesteld.[8]

In het VPS wordt enkel een algemene bepaling opgenomen; de nadere uitwerking is vervat in een rondzendbrief.[8]

Het doel van deze maatregel is het aantrekken en behouden van competente medewerkers. De huidige regeling, waarbij de relevante beroepservaring in de privésector voor de geldelijke anciënniteit enkel kan gevaloriseerd worden indien het hebben van ervaring op voorhand als deelnemingsvoorwaarde werd gesteld, heeft een aantal ongewenste neveneffecten. Ofwel worden valabele kandidaten zonder de vereiste ervaring uitgesloten, ofwel haken kandidaten met ervaring af omdat niets kan gevaloriseerd worden. De huidige opbouw van de salarisschalen, die uitgaat van de veronderstelling dat men in de regel aansluitend bij de schoolse opleiding in dienst treedt bij de overheid, vergroot dit probleem.[8]

Vanaf 1 juli 2008 kan, ongeacht het feit of bij de opstart van de wervingsprocedure in de functiebeschrijving een minimum aantal jaren ervaring werd gevraagd of niet, de benoemende overheid tot maximaal 9 jaar reële functierelevante beroepservaring in de privésector valoriseren. Voor de knelpuntfuncties (artikel III, 3, §1, a) kan de benoemende overheid tot maximaal 15 jaar reële functierelevante beroepservaring valoriseren. Deze aangelegenheid wordt door de Vlaamse minister van bestuurszaken bij rondzendbrief bepaald. Hierin zal tevens een algemene bepaling worden opgenomen, in die zin dat afwijkende voorwaarden inzake vereiste ervaring die in het VPS bestaan, behouden blijven. Het gaat in het bijzonder om de afwijkende selectievoorwaarden in de selectieprocedures voorzien in deel V (N-functies en algemeen directeur).[8]

De mogelijkheid van valorisering van functierelevante ervaring zal ingeschreven worden in het selectiereglement en de oproep tot kandidaatstelling.[8]

Ingevolge het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn en andere bepalingen wordt de mogelijkheid om functierelevante privé-ervaring te valoriseren tot maximum 9 (of 15) jaar opgetrokken tot maximum 20 jaar.[23]

Deze regeling geldt eveneens voor de loodsen, speciaal assistent (functie matroos en stoker), de schipper (functie bootsman en functie schipper), de motorist, de scheepstechnicus en de hoofdscheepstechnicus, met dien verstande dat enkel de vaartijd verworven na het behalen van het vereiste basisdiploma voor valorisatie in aanmerking komt.[8]

Sinds 1 januari 2006 kunnen personeelsleden bij deeltijdse prestaties ook minder dan 50% van een voltijdse tewerkstelling presteren. In het VPS (en ook de omzendbrief inzake valorisatie van diensten en ervaring) was nog steeds bepaald dat geldelijke anciënniteit wordt opgebouwd bij deeltijdse prestaties van minstens halftijds.[12]

Deeltijdse prestaties van minder dan 50% verricht vanaf 1 januari 2011 worden gevaloriseerd (BVR 29/04/2011).[12]

Deze nieuwe regeling heeft in feite enkel een gevolg voor “deeltijdse prestaties” van

contractuelen (deeltijdse contracten). Voor statutairen is het steeds zo geweest dat bij verlof voor deeltijdse prestaties volledige geldelijke anciënniteit wordt opgebouwd, zowel tijdens de administratieve toestand "dienstactiviteit" (eerste 5 jaar) als tijdens de administratieve toestand "non-activiteit".[12]

Art. VII 3. § 1. Dit artikel 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.[2]

Dit artikel 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.[2]

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]

Dit betekent dat wanneer een ambtenaar bevordert naar een hoger niveau en het salaris in zijn nieuwe graad ligt lager dan in zijn graad van herkomst, de ambtenaar zijn vroeger salaris (verhoogd met de bevorderingspremie) behoudt totdat zijn salaris in zijn nieuwe graad hoger wordt. Dit betekent ook dat betrokkene nog de periodieke salarisverhogingen in zijn oude schaal geniet, echter niet dat de betrokken ambtenaar ook de loopbaan in zijn vorige graad behoudt.[2]

De betrokken ambtenaar ontvangt in de salarisschaal van herkomst dus wel nog de periodieke salarisverhogingen maar gezien het feit dat betrokkene geen titularis meer is van de graad van het vroeger niveau (niveau van herkomst) en bijgevolg niet meer wordt geëvalueerd in deze graad is er geen doorgroeimogelijkheid meer naar de volgende salarisschaal in de functionele loopbaan in dat niveau. Er wordt bijgevolg geen rekening meer gehouden met de eventuele hogere salarisschaal die betrokkene in zijn vroegere graad nog zou kunnen bekomen hebben.[2]

Bij bevordering naar een hoger[9] niveau zal de salarisschaalanciënniteit opnieuw beginnen vanaf nul.[2]

De geldelijke anciënniteit daarentegen blijft wel doorlopen en wordt bij een bevordering naar een hoger[9] niveau gewoon meegenomen bij de inschaling in dat niveau.[2]

§ 2. De gevolgen wat inschaling betreft wanneer het personeelslid wordt herplaatst of overgeplaatst, wordt teruggezet in graad, een graadverandering of functiewijziging komt, worden voor de duidelijkheid vermeld bij de respectievelijke artikelen in deel VI die de modaliteiten van voormelde veranderingen in de personeelssituatie bepalen.[2]

Art. VII 4. In geval van een functioneringsevaluatie "onvoldoende" wordt de eerstvolgende salarisverhoging gedurende zes maand uitgesteld. Deze maatregel heeft slechts uitwerking indien het maximum van de salarisschaal niet bereikt werd; hij wordt slechts 1 keer toegepast. 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 2000. Betrokkene heeft normaal recht op een salarisverhoging op 1 oktober 2000; door de evaluatie onvoldoende heeft hij slechts recht op zijn volgende salarisverhoging op 1 april 2001. De daarnavolgende salarisverhoging verkrijgt hij:

- a) in geval van driejaarlijkse verhogingen op 1 oktober 2003;
- b) in geval van jaarlijkse verhogingen op 1 oktober 2001.[2]

Indien de evaluatie "onvoldoende" intussen behouden bleef, wordt hij afgedankt wegens beroepsongeschiktheid.[2]

Art. VII 5. Volgens artikel 29, 1° van het 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.[2]

In het Belgisch Staatsblad van 2 juni 2009 verscheen het KB van 15 mei 2009 tot wijziging van het KB van 29 juni 1973 *houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de federale overheidsdiensten*. Hierin worden de bedragen van de gewaarborgde bezoldiging verhoogd met terugwerkende kracht tot 1 december 2008.[12]

	bedrag à 100% tot 30.11.08 VPS art. VII 5	bedrag à 100% vanaf 1.12.08 KB 15.5.2009
statutairen	13.234,20	13.499,00
contractuelen	12.478,10	12.727,66

Jobstudenten

De gewone jobstudenten worden bezoldigd aan 80% van het minimumbedrag in de schaal D111 terwijl de verantwoordelijke kinderopvang 80% ontvangt van het minimumbedrag van de schaal C111.

Ofschoon de bedragen van de salarisschaal D111 hoger zijn dan het gewaarborgd minimum voor contractuelen, is het steeds zo geweest dat door de toekenning van 80% van D111 en C111 voor de jobstudenten 21+, er toch toepassing is van het gewaarborgd minimum.[12]

Voor de jobstudenten zijn de salarisbedragen opgenomen in punt 7.1. van de rondzendbrief DVO/BBZ/P&O/2007/11 van 10 mei 2007. Om niet telkens de volledige rondzendbrief te moeten aanpassen bij een wijziging van de bedragen ingevolge indexaanpassing, lineaire loonsverhoging e.d. worden de geactualiseerde bedragen bij elke wijziging gepubliceerd op de website van de afdeling Regelgeving. [12]

De geactualiseerde bedragen zien er vanaf 1 juni 2011 als volgt uit:[12]

	salarisschaal	bruto per maand ⁽¹²⁾	netto per maand ⁽¹³⁾
jobstudent	80% D111	1.372,84	1.338,52
verantwoordelijke kinderopvang	80% C111	1.477,97	1.441,02
21 jaar +	Gew. minimum	1.639,75	1.598,75

Uit volgende tabel blijkt dat enkel voor statutaire ambtenaren met salarisschaal D111 en met recht op een standplaatstoelage, en een geldelijke anciënniteit van 0 jaar[12], de bezoldiging voorzien in het VPS lager ligt dan het nieuwe bedrag van de gewaarborgde minimumbezoldiging.[2]

[12]	gewaarborgd minimum vanaf 1/12/2008 (euro)	D111 met 0 jaar anciënniteit	D111 met 1 jaar anciënniteit
vast	13.499,00		
beginsalaris 100% (met recht op HT van 719,89 euro à 100%)	12.779,11	12.960	13.210
beginsalaris 100% (met recht op StT van 359,95 euro à 100%)	13.139,05	12.960	13.210
contractueel	12.727,66		
beginsalaris 100% (met recht op HT van 719,89 euro à 100%)	12.007,77	12.960	13.210
beginsalaris 100% (met recht op StT van 359,95 euro à 100%)	12.367,71	12.960	13.210

De salarisbijslag wordt toegekend aan de ambtenaar wiens salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, in de salarisschaal beneden de gewaarborgde minimumbezoldiging zou liggen.[2]

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.[2]

Wanneer de ambtenaar onvolledige prestaties verricht, dan wordt het in dit artikel bedoelde salaris toegekend overeenkomstig artikel VII 6.[2]

Voor de ambtenaar die aangewezen is voor een hoger ambt dan dat van zijn graad, wordt de bijslag waarvan sprake in artikel VII 5 niet in aanmerking genomen voor de berekening van de toelage. In al de gevallen wordt het niet geïndexeerde bedrag van de toelage voor de uitoefening van een hoger ambt verminderd met het bedrag van voormelde toelage.[2]

Hoofdstuk 2. De verrekening van onbezoldigde afwezigheden[2]

Art. VII 6. § 1[9]. In geval van verlof voor deeltijdse prestaties, waarbij de ambtenaar

¹² Inclusief standplaatstoelage, exclusief vakantiegeld en eindejaarstoelage, à index 1,5460

¹³ Rekeninghoudend met 2,5% solidariteitsbijdrage

minstens de helft van een voltijdse prestaties moet volbrengen, wordt zijn maandsalaris (of zijn gewaarborgde minimumbezoldiging) in evenredigheid verminderd.[2]

Historiek

In het geldelijk statuut (VPS van 24 november 1993) bestonden twee verschillende formules voor betaling van een gedeeltelijk maandloon naast elkaar:

- de zogenaamde 'evenredige' formule die werd toegepast bij deeltijdse prestaties;
- de betaling in werkdagen ("de regel van de 1,4 dertigsten), toegepast bijvoorbeeld bij gecontingenteerd verlof: (de toenmalige) carenzdag enz...[9]

Bij het door elkaar gebruiken van twee verschillende formules voor gedeeltelijke maandbetaling ontstaan anomalieën (bvb. bij bepaalde combinaties van verlof voor verminderde prestaties en gecontingenteerd verlof werd het salaris negatief of kwam men tot een inhouding van 0 bef).

Daarom werd met de wijziging van het VPS van 5/10/1999 de volgende formule voor de berekening van het gedeeltelijk maandsalaris ingevoerd. Hiermee werd een billijke verrekening van de deeltijdse prestaties ingevoerd.[9]

$$M = \frac{VW}{PW} \times n\% \times NM$$

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

Uiteraard wordt dit maandloon nog geïndexeerd volgens de formule vastgelegd in artikel VII 9.[2]

Ter illustratie van deze formule gaan hierna een tweetal voorbeelden.[2]

De twee hiernavolgende voorbeelden werden berekend op basis van een (fictief) brutojaarsalaris van 30.000,00 euro of 2.500,00 euro per maand.[2]

Voorbeeld 1

Een personeelslid werkt in 2006 deeltijds aan 4/5 (of 80%) waarbij de woensdag als (onbezoldigde) vrije dag wordt genomen en de andere dagen normaal wordt gewerkt.

De maand augustus 2006 telt 23 werkdagen. Het normaal werkrooster op basis van 4/5-prestaties geeft als resultaat: 18 werkdagen.

In deze maand neemt hij daarboven op 3 dagen gecontingenteerd of onbetaald verlof.

Het brutosalaris voor van dit personeelslid wordt als volgt berekend:

15/18 x 80% van het maandsalaris = 15/18 x 80% x 2.500,00 euro = 1.666,67.

Voorbeeld 2

Een personeelslid werkt 80 % (in gehele dagen) in 2006. Vrijdag is zijn onbezoldigde dag.

Augustus 2006 telt 23 werkdagen.

Hij dient volgens zijn werkrooster 19 dagen te werken.

$19/19 \times 80\%$ van het maandsalaris = $80\% \times 2.500,00$ euro = 2.000,00

Zijn brutosalaris van de maand bedraagt 2.000,00 euro.

Conclusie: het vroegere resultaat voor de betaling van verlof voor deeltijdse prestaties blijft dus ongewijzigd.

§ 2. "Salarisbonus"[9]

Historiek[9]

De gunstiger percentages (kortweg "salarisbonus" genoemd) uit de federale regeling die in geval van verlof voor deeltijdse 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, werden in het VPS van 24 november 1993 overgenomen.[9]

Met de hogervermelde wijziging van het VPS van 5/10/1999 werd voor de salarisbonus de volgende formule ingevoerd:

- eerst werd het gedeeltelijk maandsalaris berekenen volgens de hoger vermelde formule in § 1;
- vervolgens naargelang het percentage deeltijds dit gedeeltelijk maandsalaris vermenigvuldigen met:
 - 10% voor halftijdse prestaties
 - 4% voor viervijfde prestaties
 - 2% voor negentiende prestaties[9]

Te noteren is wel dat er toen enkel aan 50%, 80% en 90% kon worden gepresteerd. Daarna, nadat alle percentages aan deeltijdse prestaties mogelijk werden met het VPS van 15 juli 2002, verder volgens de huidige formule en voor deeltijdse prestaties uit § 1 vermeerderd met het vijfde van het ingevolge het verlof voor deeltijdse prestaties niet geleverde diensten.[9]

Met het VPS van 13 januari 2006 (wijziging 16 maart 2007) verviel ook de minimumvereiste minstens 50% te presteren. Derhalve werd de salarisbonus geblokkeerd op het maximum van 10%, maar ook deze regel gaf toch nog aanleiding geeft tot anomalieën onder de vorm van een wanverhouding tussen de bonus en het salaris. Daarom wordt de berekening te hernomen zoals die was in 1999 teneinde ook hier de billijkheid na te streven.[9]

Toepassingsgebied[9]

In 2006 werd het toepassingsgebied van de salarisbonus verder uitgebreid door het recht op verlof voor deeltijdse prestaties ook toe te kennen aan ambtenaren die een kind ten laste hebben dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens een aandoening of handicap (onafgezien van het feit of het verlof een recht of een gunst is).[9]

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 18 juli 2006 met kenmerk: PEBE/DVO/2006/8.[6]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2009 werd vervolgens het recht op verlof voor deeltijdse prestaties vanaf 01/01/2009 uitgebreid tot de ambtenaar die als eenoudergezin ten minste één kind ten laste heeft dat nog niet de leeftijd van 15 jaar bereikt heeft en de ambtenaar die mantelzorg verleent aan een inwonend gezins- of familielid van 1ste of 2de graad.[8]

De ambtenaar die als eenoudergezin ten minste één kind ten laste heeft dat nog niet de leeftijd van 15 jaar bereikt heeft en de ambtenaar die mantelzorg verleent aan een inwonend gezins- of familielid van 1ste of 2de graad heeft recht op een salarisbonus (onafgezien van het feit of het verlof een recht of een gunst is).[8]

Formule[9]

Indien het verlof voor deeltijdse prestaties wordt genomen overeenkomstig artikel X 25, § 1 wordt het salaris, bekomen volgens de berekeningswijze in § 1 vermenigvuldigd met het quotiënt dat het resultaat is van de deling[9]:

$$\frac{\text{de deeltijdse prestaties in \%} + 1/5 \text{ van het deeltijds niet-gepresteerde deel in \%}}{\text{de deeltijdse prestaties in \%}}$$

Het quotiënt wordt berekend tot op vier decimalen. Het quotiënt mag niet groter zijn dan 1,2 of 120%. Daarbij wordt alleen rekening gehouden met de deeltijdse prestaties (niet met het gecontingenteerd of onbetaald verlof in geval van combinatie van verloven).[9]

De beperking tot 1,2 wordt ingevoerd omdat bij prestaties van minder dan 50% de bonus veel hoger wordt dan 20% van het salaris, wat nooit de bedoeling was. Voor prestaties van 50% en meer maakt deze wijziging geen verschil uit. Hierna een vergelijkende tabel ter verduidelijking van het effect van de opeenvolgende formules waaruit de noodzaak van de nieuwe formule blijkt:[9]

A % deeltijdse prestaties	B salaris + bonus: formule (wijziging van 5/10/1999 van het VPS)	C salaris + bonus (VPS van 16 maart 2007: maximum 10%)	D tekstvoorstel:	
			salaris inclusief bonus in %	Verhoging salaris + bonus (max. A x 1,2)
90%	92%	92%	92%	1,0222
80%	84%	84%	84%	1,05
75%	n.v.t.	80%	80%	1,0667
70%	n.v.t.	76%	76%	1,0857
60%	n.v.t.	68%	68%	1,1333
50%	60%	60%	60%	1,2
40%	n.v.t.	50%	48%	1,2
30%	n.v.t.	40%	36%	1,2
25%	n.v.t.	35%	30%	1,2
20%	n.v.t.	30%	24%	1,2
10%	n.v.t.	20%	12%	1,2
0%	0%	10%	0%	1,2

=maximaal Ax1,2 of 120%

In geval van combinatie van verloven (deeltijdse prestaties en onbetaald verlof) is de berekening als volgt:

Eerst wordt de berekening gemaakt overeenkomstig paragraaf 1:

$$M = \text{GW/PW} \times n\% \times \text{NM}[9]$$

Daarbij geldt:

M = het te betalen maandloon (100%)

GW = het aantal gepresteerde werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen krachtens § 3 van dit artikel (dus het aantal werkdagen deeltijdse prestaties min het aantal werkdagen onbetaald verlof in die maand);

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van het personeelslid

n% = het percentage waaraan het personeelslid prestaties verricht;

NM = het normale maandsalaris (100%) = het jaarsalaris/12 (100% en voor voltijdse prestaties)[9]

Dit resultaat wordt vermenigvuldigd met de hoger vermelde breuk (waarvan het quotiënt maximaal 1,2 mag zijn) zodat de volledige formule er als volgt uit ziet:

$$M = \frac{\text{GW}}{\text{PW}} \times n\% \times \text{NM} \times \frac{\text{DP in \%} + 1/5 \text{ niet GW in \%}}{\text{DP in \%}} [9]$$

Daarbij geldt:

DP = deeltijdse prestaties

GW = gepresteerde werkdagen[9]

Om recht te hebben op deeltijdse prestaties bedoeld in artikel X 25, § 1 moeten de ambtenaren van A2 en lager één van de volgende voorwaarden vervullen:

- ouder zijn dan 50 jaar of
- twee kinderen ten laste hebben van jonger dan 15 jaar of
- een kind ten laste hebben dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens zijn aandoening of handicap of
- als eenoudergezin ten minste één kind ten laste hebben dat nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt heeft; of
- mantelzorg¹⁴ verlenen aan een inwonend gezins- of familielid van 1e of 2e graad.[9]

De datum van inwerkingtreding van de twee laatste voorwaarden hangt af van het akkoord van de federale minister van Pensioenen.[9]

Verder gelden voor de top- en middenkaderfuncties de bepalingen van deel V.[9]

¹⁴ Mantelzorg: cfr. de punten 55 en 56 van de handleiding zorgverzekering (ministerieel besluit van 6 januari 2006 houdende goedkeuring van de handleiding zorgverzekering: "Alleen personen die in een thuismilieu verblijven, kunnen een aanvraag indienen voor mantel- en thuiszorg.

Het thuismilieu is de plaats waar de gebruiker effectief verblijft of inwoont, met uitsluiting van de collectieve woonvormen waar personen op een duurzame wijze verblijven en gehuisvest zijn. Een serviceflat, een pleeggezin, een centrum voor kortverblijf en een dagverzorgingscentrum worden beschouwd als een thuismilieu."

Voorbeeld 3

Een ambtenaar van niveau C ouder dan 50, presteert normaal aan 60% in een uurrooster waarbij per week (vast) twee vrije dagen worden genomen: donderdag en vrijdag.

In de maand juli 2007 neemt hij 4 dagen onbetaald verlof.

Stel: zijn geïndexeerd maandsalaris bedraagt 2.100 euro voor voltijdse prestaties.

$$GM = GP/TP \times n\% \times NM$$

GM = (gedeeltelijk) maandsalaris

GP = gepresteerde werkdagen

TP = te presteren werkdagen

n% = percentage van zijn deeltijds regime

NM = normaal (=voltijds) maandsalaris

GM = 10/14 X 60 % X 2.100 euro = 900 euro

Salarisbonus: $\frac{60\% + 1/5 \cdot (100\% - 60\%)}{60\%} = \frac{68\%}{60\%} = 1,1333$

1,1333 is kleiner dan 1,2.

Salaris + bonus = 900 euro x 1,1333 = 1.019,97 euro.

bonus = 900 euro x 0,1333 = 119,97 euro.

Zijn maandsalaris (deeltijdse prestaties en salarisbonus samen) bedraagt dan 1.019,97 euro.[9]

Voorbeeld 4

Een ambtenaar van niveau C ouder dan 50 jaar, presteert normaal aan 40%; in maand X moet 9 dagen gewerkt worden, waarvan nog 6 dagen onbetaald verlof worden genomen.

Stel: geïndexeerd bruto maandsalaris van 2.100 euro (voltijdse prestaties = +/- 17.000 à 100%).[9]

	Salaris	Bonus	TOTAAL
Vorig: 40%	840	210	1.050
Vorig: 40% + 6 dagen onbetaald verlof	280	210	490
Huidig: 40%	840	168	1.008
Huidig: 40% + 6 dagen onbetaald verlof	280	56	336

§ 3. De afwezigheidsdagen waarop volgens deel X het salaris wordt doorbetaald, worden met gepresteerde werkdagen gelijkgesteld, onverminderd artikel VIII 3 (inhouding salaris) en VIII 4 (tuchtschorsing) en artikel IX 4.[9]

§ 4. Met "wisselende prestaties" worden bedoeld: prestaties waarbij het aantal uren wisselt per werkdag.[2]

Art. VII 7. Het behoud van maandsalaris geldt maar, sinds de wijziging van het VPS van 29 april 2011, in geval van overlijden van een vastbenoemd personeelslid. Sinds deze wijziging gaat de pensionering wegens leeftijd van een statutair ambtenaar maar in op het einde van de maand. het behoud van het volledig maandsalaris heeft nooit gegolden in geval van vervroegd pensioen of pensioen wegens medische ongeschiktheid.

De ambtenaar die 65 jaar wordt, wordt ambtshalve op rust gesteld op het einde van

de maand waarin hij/zij 65 jaar wordt. Het rustpensioen wordt maar toegekend vanaf de volgende maand.

Deze wijziging is er gekomen omdat de RSZ met de DMFA-aangifte niet aanvaardt dat voor een volledige maand salaris wordt betaald terwijl er geen volledige maand gewerkt werd (arbeidsdagen). Daarnaast gold een 2^{de} probleem, nl. dat vanaf de uitdiensttreding er geen verdere pensioenopbouw is.

Door de herformulering van artikel XI 1 vanaf 29/4/2011 (BVR (29/4/2011), namelijk dat een ambtenaar zijn hoedanigheid van ambtenaar pas verliest op de laatste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt (i.p.v. op de 65ste verjaardag) is de verwijzing naar de betaling van het volledig maandsalaris bij opruststelling wegens leeftijd overbodig.[12]

De opruststelling n.a.v. een vervroegd pensioen of pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid gaat steeds in op de 1^{ste} van de maand zodat het probleem van de doorbetaling zich niet stelt.[9]

Art. VII 8. Voor het contractuele personeel 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 privésector. Aangezien de aanvullend loonregeling voor arbeiders en bedienden op proef of met een contract voor minder dan 3 maanden of voor een welomschreven werk dat normaal een tewerkstelling vergt van minder dan 3 maanden in de privésector bij collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld, en deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is in de overheidssector, werd voormelde aanvullend loonregeling voor het contractuele personeel expliciet in het statuut verankerd.[2]

Het recht op loon voor de feestdagen die vallen binnen de eerste 30 dagen van een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of moederschap, vastgesteld in de feestdagenreglementering (wet van 04.01.1974 en KB. van 18.08.1974), wordt overgenomen in het VPS, waardoor ook voor de contractuele personeelsleden van de entiteiten die niet vallen onder de feestdagenreglementering dit recht op loon formeel is vastgesteld.[9]

Het contractuele personeelslid behoudt in geval van carenzdag zijn bezoldiging voor de betrokken dag (ook al is de werkgever voor deze dag geen loon verschuldigd).[6]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 (punt 7.1) wordt de carenzdag geneutraliseerd.[6]

De carenzdag is de eerste werkdag van de arbeidsongeschiktheidsperiode voor zover:

- de arbeidsongeschiktheid geen 14 dagen duurt;
 - het personeelslid tewerkgesteld is:
 - ofwel als arbeider;
 - ofwel als bediende met een arbeidsovereenkomst waarvan de proeftijd nog niet is verstreken;
 - ofwel als bediende met een arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden;
 - ofwel als bediende met een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk dat normaal een tewerkstelling vergt van minder dan 3 maanden.
- (zie artikel 52 en 71 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).[6]

Ingevolge de neutralisatie van de carenzdag komt bij de periode van gewaarborgd/aanvullend loon, 1 dag met behoud van de bezoldiging bij. De geneutraliseerde carenzdag behoort echter zelf niet tot de arbeidsrechtelijke periode van gewaarborgd loon.[6]

De regeling van de geneutraliseerde carenzdag is van toepassing op alle carenzdagen die zich hebben voorgedaan sinds 01.07.2006.[6]

Hoofdstuk 3. De betaling van het maandsalaris[2]

Art. VII 9. De bedragen vermeld in de bezoldigingsregeling zijn bedragen aan 100%. Zij moeten gekoppeld worden aan het gezondheidsindexcijfer.

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.[2]

Het gezondheidsindexcijfer werd ingevoerd bij koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

In artikel 2 van voornoemd koninklijk besluit wordt bepaald dat met ingang van 1 januari 1994 in de wettelijke en reglementaire bepalingen evenals in de bepalingen van individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in een koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, het prijsindexcijfer in aanmerking genomen wordt dat daartoe berekend en benoemd wordt. [2]

Wat concreet het systeem van koppeling aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer betreft:

- de bedragen à 100% zijn gekoppeld aan de spilindex 138,01 geldig op 1 januari 1990 (zie KB 13.12.1989);
- de indexkoppeling is een vrij ingewikkelde materie omdat de reeks van spinindexcijfers regelmatig geactualiseerd worden (lees: à 100% bepaald worden), en men dus omrekeningscoëfficiënten nodig heeft om van de ene notatie (bv. 1981) naar de andere te gaan (bv. 1989);
- er is een verhoging (uitzonderlijk is er ook een verlaging mogelijk) met 2% van de index gekoppelde bedragen indien het gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van 4 maanden het bedrag van de volgende spilindex overschrijdt. De verhoging gaat dan in de 2de maand na de overschrijding (bv. overschrijding van de volgende spilindex door toedoen van het gezondheidsindexcijfer van november 2012: indexering bedragen VPS vanaf 1.1.2013; de bedragen van kinderbijslag en overheidspensioenen worden verhoogd de 1ste maand na de overschrijding, dus in hetzelfde voorbeeld: 1.12.2012);
- de laatste actualisering van de salarisschalen en van de bedragen van toelagen en vergoedingen die index gekoppeld zijn, dateert van 1.1.1990. De evolutie van de indexcijfers sinds 1.1.1990 (graadmeter voor inflatie) brengt met zich mee dat de bedoelde bedragen sinds 1.1.2013 verhoogd worden met de liquidatiecoëfficiënt van 1,6084;
- sinds 1981 werden de indexcijfers, maar uiteraard ook de rekenkundige reeks van spilindexen, regelmatig "geactualiseerd", namelijk in 1988, 1996, 2004 en laatst in 2013;
- de in het VPS aan 100% bepaalde bedragen worden sinds de overschrijding van de spilindex 119,62 (notatie 2004) in november 2012, vanaf 1 januari 2013 dus betaald aan de liquidatiecoëfficiënt 1,6084. De volgende spilindex is 122,01 (notatie 2004) of 101,02 (notatie 2013). Bij overschrijding van de spilindex 101,02 (notatie 2013) zullen de salarissen enz. betaald worden à 1,6406..

Art. VII 10. Zoals in art. VII 1 werd bepaald betekent salaris: het jaarsalaris of m.a.w. het salaris op jaarbasis, het bedrag ervan wordt steeds opgegeven aan 100%. [2]

Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit nr. 279 van 30 maart 1984 betreffende de betaling na vervallen termijn van de wedden van sommige personeelsleden van de openbare sector wordt het salaris van de maand december betaald op de eerste werkdag van de maand januari van het volgend jaar. [2]

Art. VII 11. § 1. Indien het personeelslid binnen twee maand of zestig kalenderdagen na datum van indiensttreding nog steeds geen salaris heeft ontvangen door een fout van de overheid, dan heeft het 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.[2]

§ 2. Indien de ambtenaar, met wie de arbeidsrelatie(s) bij de diensten van de Vlaamse overheid word(t)(den) beëindigd, zijn jaarlijkse vakantie niet heeft kunnen opnemen, wordt hem het salaris voor de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald (= enkel verlofgeld).

Enkel een uitdiensttreding bij de diensten van de Vlaamse overheid geeft aanleiding tot uitbetaling van het niet-opgenomen jaarlijks verlof. Bewegingen tussen werkgevers onderling die behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid geven geen aanleiding tot uitbetaling van het vakantieverlof.[2]

Er wordt immers een gelijke behandeling beoogd van de personeelsleden die bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid gaan werken ingevolge de interne arbeidsmarkt (horizontale mobiliteit) enerzijds en ingevolge een nieuwe aanwerving anderzijds. Deze beperking is nodig om de interne mobiliteit niet af te remmen en om te vermijden dat de opgespaarde vakantiedagen niet gehonoreerd worden door de volgende werkgever, ook al ressorteert die onder hetzelfde personeelsstatuut.[2]

Het gaat hier in feite om het zogenoemde "enkel vakantiegeld" (= loon voor de dagen jaarlijkse vakantie). Dergelijk voorstel is ook opgenomen in de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de overheidssector (B.S. 5 januari 2001).[2]

Er is niet meer vereist dat de vakantiedagen die niet werden opgenomen werden geweigerd om dienstredenen. Hiermee wordt het statuut in overeenstemming gebracht met de wet van 9 maart 2003 houdende instemming met het verdrag nr. 132 (IAO-conventie 132) betreffende vakantie met behoud van loon.[2]

Indien het opgespaarde verlof ingevolge overlijden vóór het pensioen niet kon opgenomen worden, worden deze dagen uitbetaald aan de erfgenamen (zie ook art. XI 7).[2]

Onder de benaming "jaarlijks verlof" dienen tevens de in toepassing van artikel X 9, § 1, derde lid, opgespaarde vakantiedagen begrepen te worden.

Bij beëindiging van de arbeidsrelatie ingevolge langdurige afwezigheid wegens ziekte (uitputting van de ziektecontingenten van 666 en 222 werkdagen), dient echter toepassing gemaakt van de artikelen X 20, tweede lid en XI 7, tweede lid, van dit statuut.[2]

De uitbetaling heeft dus betrekking op de niet-opgenomen vakantieverlofdagen, zijnde de jaarlijkse verlofdagen voor het lopend dienstjaar en de opgespaarde verlofdagen.[6]

Voor het eigenlijke vakantiegeld: zie de toelichting bij artikel VII 20[2]

Art. VII 12. § 1. Deze paragraaf geeft een overzicht van de in het statuut bestaande graden en de ermee overeenstemmende salarisschalen, opgedeeld in:

- algemeen personeel;
- wetenschappelijk personeel;
- toegevoegd personeel Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg;
- contractuele betrekkingen
- overgangsregeling[2]

Eveneens wordt het vereiste aantal jaren schaalanciënniteit voor overgang naar een andere salarisschaal in de functionele loopbaan opgenomen.[2]

Met het BVR van 1/2/2013 wordt artikel VII 12, § 1, 1° wordt in overeenstemming gebracht met artikel V 43 waar vermeld wordt dat de tweede schaal (A286) in de functionele loopbaan van afdelingshoofd en projectleider N-1 bereikt wordt na 6 jaar schaalanciënniteit in schaal A285.[18]

Deze formulering schept zodoende duidelijkheid dat de opgebouwde schaalanciënniteit als afdelingshoofd kan meegenomen worden in de graad van projectleider N-1 (of omgekeerd) en zo tot gevolg heeft dat de tweede schaal in de functionele loopbaan vlugger kan bereikt worden. Met de terminologie van (vanaf het tweede mandaat als afdelingshoofd of als projectleider N-1) was dit niet steeds even duidelijk.[18]

Ingevolge het besluit van de Vlaamse Regering van 19/07/07 betreffende de beëindiging van de vertegenwoordiging van Vlaanderen in het buitenland door landbouwraden wordt de aanstelling van de landbouwraden in het buitenland met ingang van 01/01/08 beëindigd. De salarisschalen verbonden aan de graad van landbouwrade worden niet meer opgenomen.[6]

In de rubriek Algemeen Personeel is de graad van Vertegenwoordiger van de Vlaamse Regering in het buitenland vermeld. Deze graad komt in de plaats van de contractuele betrekking van gemeenschapsattaché. De functionele loopbaan die aan deze graad verbonden wordt, stemt overeen met de loopbaan van de contractuele gemeenschapsattachés.[2]

Aan de terugvalgraad van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal worden respectievelijk de salarisschaal A311 en A288 toegekend.

Het betreft weliswaar dezelfde salarisschaal als deze die aan de mandaatgraad wordt toegekend, maar aan de mandaatgraad wordt daarenboven de mandaattoelage toegekend. Deze toelage valt weg bij de titularissen van de terugvalgraad.[11]

Wat betreft de loods op proef:

Deze alinea handelt over de loods (algemene functie) op proef die extern geworven wordt en nog niet in dienst is.[18]

Artikel VII 12, § 1 van het VPS bepaalde tot vóór het BVR van 1/2/2013 dat de loods op proef bezoldigd wordt aan 80% van de schaal A141 (beginsalarisschaal van de functionele loopbaan van de operationele loods A141 tot A144) of A144 (salarisschaal chefloods, kapiteins en stuurmannen). [18]

De reden hiervan is dat loodsen eerst de technische competentieproeven met succes moet afleggen alvorens operationeel te worden ingezet (vanaf dan is er recht op 100% van het salaris). [18]

Deze alinea handelt over de loods (algemene functie) die extern geworven wordt maar wel in dienst is bij de DVO in een ander loodsenkorps. [18]

Op grond van de definitie van schaalanciënniteit in het vroegere VPS werd een reeds in dienst zijnde operationele loods (bv. bezoldigd in de salarisschaal A143), die door middel van een aanwervingsexamen werd aangeworven in een ander loodsenkorps, opnieuw bezoldigd in de beginsalarisschaal A141. [18]

Op grond van de huidige definitie van schaalanciënniteit, zoals opgenomen in artikel VI 8, § 5 VPS, wordt in voornoemd geval een loods bij aanwerving eventueel onmiddellijk bezoldigd in een hogere salarisschaal van de functionele loopbaan van operationele loods op basis van zijn reeds opgebouwde schaalanciënniteit in het vorig loodsenkorps". [18]

Artikel VI 8, § 5 bepaalt immers als definitie van schaalanciënniteit, "de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid heeft verricht in de hoedanigheid van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in de betrokken salarisschaal. [18]

De reeds in dienst zijnde loods die door middel van een aanwervingsexamen wordt aangeworven in een ander loodsenkorps, moet opnieuw een proefperiode volbrengen. Het is voor de hand liggend dat hij gedurende deze proefperiode (waarin hij nog niet operationeel wordt ingezet) bezoldigd wordt aan 80% van de salarisschaal waarin hij wordt bezoldigd op basis van zijn reeds opgebouwde schaalanciënniteit in het loodsenkorps dat hij verlaat (vb. A143). [18]

Dit is was tot vóór het BVR van 1/2/2013 statutair niet voorzien. [18]

Daarom is deze bepaling gewijzigd met het BVR van 1/2/2013, en wordt bepaald dat de loods op proef bezoldigd wordt à 80% van de salarisschaal waarin hij wordt bezoldigd (hetzij A141, hetzij A142, A143 of A144). [18]

Onderstaande alinea handelt over de loods (algemene functie) die door middel van een wervingsexamen in dienst komt maar voorheen stuurman, kapitein of chefloods was. [18]

Een personeelslid met de functie van stuurman, kapitein of chefloods (betaald in salarisschaal A144) die door middel van een aanwervingsexamen de functie van operationele loods zou opnemen, wordt sowieso betaald in de salarisschaal A 141 (tijdens de stage dus 80% van de salarisschaal A141). [18]

Een loods algemene functie die voorheen een functie had van chefloods, stuurman of kapitein en die door middel van functiewijziging loods (algemene functie) wordt, wordt bezoldigd in de schaal A141 (aan 100%). Hij heeft schaalanciënniteit opgebouwd in de salarisschaal A144 maar niet de schalen A141; A142 of A143. [18]

Met het BVR van 23/05/2009 wordt artikel VII 12, § 1, 5° gewijzigd wat betreft een

maatregel van de invoering van de nieuwe loopbaanpaden.[9]

1° Artikel VI 144 en VI 145 regelen de graadverandering van directeur naar adviseur en vice versa bij overgangsregeling op het moment van de invoering van N-2 en inhoudelijke loopbanen. Het is de bedoeling dat de graadbenamingen op het terrein overeenstemmen met de functie-inhoud. Net zoals bij de organieke regeling is er niets geregeld over het behoud van anciënniteiten. Bovendien stelt zich het probleem dat de adviseur die een graadverandering bekommt naar de graad van directeur een minder gunstige functionele loopbaan krijgt door deze graadverandering. De adviseurs benoemd vóór 1/1/2008 hebben de salarisschaal A 251 en bekomen na 10 jaar de schaal A 252. Na 1/1/2008 krijgt een adviseur de salarisschaal A211 en na 10 jaar A212. De salarisschalen A251 en A211 zijn gelijk, de salarisschaal A 212 ligt echter lager dan de schaal A252. Voor de adviseurs benoemd voor 1/1/2008 is een graadverandering dus financieel nadelig. Er werd voor hen geen overgangsregeling voorzien omdat er van uitgegaan werd dat adviseurs geen leidinggevende functie zouden uitoefenen. Thans blijkt dit in de praktijk wel voor te komen.

Om het probleem van het behoud van anciënniteiten op te lossen, worden artikel VI 144 en VI 145 hernummerd als resp. artikel VI 144 § 1 en VI 144 § 2.

Een § 3 wordt toegevoegd die luidt als volgt: "Bij graadverandering overeenkomstig dit artikel behoudt de ambtenaar de verworven anciënniteiten en wordt hij ingeschakeld op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan.[9]

Om het probleem van het verlies van de gunstigere functionele loopbaan voor de adviseur die een graadverandering naar directeur bekommt, op te lossen wordt artikel VII 12, § 1, 5° aangevuld onder de woorden "Adviseur benoemd vóór 1 januari 2008 A251, na 10 jaar schaalanciënniteit in A251 A252" als volgt: "Deze overgangsregeling blijft gelden voor de directeur die een graadverandering bekommt vanuit de graad van adviseur en die in die laatste graad werd aangesteld vóór 1/1/2008." [9]

2° wat betreft een specifieke loopbaan ex-VLAO:

Het betreft een replica van art. VI 147: deze specifieke functionele loopbaan (bedrijfsadviseur, pedagogisch adviseur en kunstadviseur) wordt als overgangsregeling toegekend in art. VII 12, § 1, 5°.[9]

Met het BVR van 29/4/2011 worden de salarisschalen van de psychiater, arts parttime en arts als toegevoegd personeel bij de GBJ geschrapt.[12]

5° In toepassing van de generieke bepaling van artikel VII 13 VPS genieten de vastbenoemde overgedragen gewestelijk ontvangers die overgangsschaal verder zolang deze voordeliger is dan de organieke salarisschaal verbonden aan de graad van adviseur (A 211 en A212) (zie ook art. VI 151).

Dit is ook het geval wanneer de overgedragen gewestelijk ontvanger in overtal is en wordt ingezet voor andere taken binnen het agentschap voor Binnenlands Bestuur. Deze salarisgarantie geldt echter niet in het geval de overgedragen gewestelijk ontvanger vrijwillig postuleert voor een andere vacante betrekking (dan deze van gewestelijk ontvanger) bv. door middel van de horizontale mobiliteit.[18]

§ 3. 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 (=A211).[2]

§ 4. De ambtenaar van rang A1 van wie de functie van senior-auditor wordt beëindigd na het verstrijken van een termijn van minimum 12 jaar, en wiens functioneringsevaluatie niet met onvoldoende werd besloten, geniet een financiële terugvalregeling zoals voorzien in bijlage 6.[2]

§ 5. Van zodra de stagiair loods de technische competentieproeven[6] 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 loodstoelageregeling.[2]

Art VII 13. § 1. Bepaalt het principe dat een personeelslid, dat titularis is van een graad waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is, 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 kwartiel van de schaal. In deze zin behoudt de huidige titularis van de graad van adjunct-eerste opdracht houder de overgangssalarisschaal A269 tot de organieke salarisschaal A263 voordeliger wordt, dit is vanaf 15 jaar geldelijke anciënniteit.[2]

§ 2. In deze paragraaf wordt bepaald dat de mandaathouder de salarisschaal verbonden aan zijn graad behoudt zo deze voordeliger is.[2]

Dit is onder meer het geval voor de afdelingshoofden die in hun organieke graad bezoldigd worden in de salarisschaal A 214 of A 224. Deze schalen zijn hoger dan de A 285.[2]

Aangezien de salarisschaal A 286 hoger is dan de A 214/ A 224, zal de speciale bezoldigingsregeling van deze afdelinghoofden slechts effectief worden vanaf het tweede mandaat.[2]

TITEL 2. TOELAGEN[2]

Hoofdstuk 1. Gemeenschappelijke bepalingen[2]

Algemene bepaling inzake RSZ-reglementering

Op grond van artikel 30, § 2, 4° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (15) zijn er voor ambtenaren (en ambtenaren op proef) geen RSZ-bijdragen verschuldigd op toelagen, premies en vergoedingen indien de toekenningsmodaliteiten ervan uiterlijk op 1 augustus 1990 werden vastgesteld in een wettelijke, reglementaire of statutaire bepaling. Op de verhoging van deze toelagen, premies en vergoedingen zijn evenmin sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd voor zover zij voortvloeien uit de indexatie.

Voor contractuele personeelsleden zijn er sowieso RSZ-bijdragen verschuldigd.[2]

¹⁵ Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Algemene bepaling inzake fiscaliteit:

Voor de "exceptionele" toelagen zijn er in de fiscale regelgeving specifieke schalen inzake bedrijfsvoorheffing van toepassing (cfr. eindejaarstoelage). Voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing van "niet exceptionele" toelagen, m.a.w. toelagen die maandelijks, samen met het salaris, worden uitbetaald zijn de "gewone" schalen van toepassing. Zij worden voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing gewoon bij het salaris gevoegd.[2]

Art. VII 14. Geeft een definitie om welke redenen een toelage wordt uitbetaald.[2]

Ofwel is het een verloning voor taken die niet inherent zijn aan de graad en/of uitgeoefende functie (vb. prestaties buiten normale arbeidstijdregeling, functioneringstoelage), ofwel voor de uitoefening van een welbepaalde functie (vb. rekenplichtige, milieu-inspectie, wachter der waterwegen). [2]

Hieruit volgt dat de betrokken toelage niet meer wordt uitbetaald indien de taken niet meer worden uitgeoefend.[2]

Art. VII 15. 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.[2]

Als één van de twee voorwaarden is vervuld wordt de toelage gestopt.

Het begrip "afwezigheid" omvat alle vormen van afwezigheid of jaarlijkse vakantie maar de afwezigheid wegens een arbeidsongeval geeft aanleiding tot een ruimere toepassing van dit artikel. Bijvoorbeeld wordt de toelage voor overuren onmiddellijk gestopt bij afwezigheid, maar niet in geval vóór het arbeidsongeval aan het personeelslid regelmatig overuren werden betaald, in dat geval wordt deze toelage pas met terugwerkende kracht vanaf de eerste werkdag gestopt, indien de afwezigheid langer dan 35 werkdagen duurt.

De ratio legis betekent dat de toelagen niet verschuldigd zijn bij een "ononderbroken" (m.a.w. "langdurige") periode van afwezigheid van 35 werkdagen.

De toelagen die samen met het salaris wordt betaald zoals de hard- en standplaats-toelage, de bevorderingspremie en de "upgradingspremie"[6] worden niet gestopt ook niet bij een afwezigheid van meer dan 35 werkdagen. Een bijzonder geval is de milieutoelage voor de personeelsleden van Milieu- en Natuurbeleid die gekoppeld is aan minimale prestaties per kwartaal.[2]

In de marge van het Sectorcomité XVIII van 3 november 2008 werd door een vakorganisatie een vraag gesteld omtrent de toelichting bij artikel VII 15 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, meer bepaald de toepassing van dit artikel (schorsing uitbetaling) op de loodstoelagen.[9]

De regeling van de loodstoelagen (artikel VII 61, operationele loodsen en artikel VII 63, andere loodsen) is niet opgenomen in het tweede lid van artikel VII 15, die de uitzonderingen op de schorsing van de uitbetaling van de toelagen opsomt.[9]

Bijgevolg dient de betaling van de loodstoelagen ab initio gestopt te worden indien geen salaris wordt betaald of bij een afwezigheid van langer dan 35 werkdagen.[9]

Voor de loodstoelagen per prestatie voor de operationele loodsen, waar de betaling afhankelijk is van de “effectieve prestaties”, is dit uiteraard zonder voorwerp, zoals ook in de toelichting is opgenomen.[9]

Voor de duidelijkheid wordt de toelichting bij artikel VII 15 aangepast (opsplitsing operationele loodsen en forfaitaire toelagen andere loodsen), en van de gelegenheid tevens gebruik maken om de tabel bij de toelichting van artikel VII 15 aan te vullen met de twee toelagen die naar aanleiding van het besluit zeewezen zijn ingevoegd (STCW-toelage en toelage technische bekwaamheid). Deze 2 toelagen vallen ook onder de toepassing van artikel VII 15, 1ste lid.[9]

Van deze gelegenheid werd tevens gebruik gemaakt om de tabel in de toelichting bij artikel VII 15 te actualiseren.[9]

Hieronder gaat een aangepaste tabel, waarbij de wijzigingen in het vet zijn weergegeven.[9]

Samengevat worden volgende wijzigingen doorgevoerd:

- opname in de tabel van de mandaattoelage (V 12);
- opsplitsing van de ploegentoelage forfaitair (VII 43, § 1) en per uur (VII 43, § 2);
- aanpassing artikelnummering toelage rekenplichtigen (toevoeging artikel VII 49bis);
- benaming sociale dienst (VII 55);
- opsplitsing loodstoelagen (VII 60 en VII 63);
- opsplitsing zeegeld jaarbedrag en dagbedrag (VII 65);
- opname STCW-toelage (VII 70bis) en toelage technische bekwaamheid (VII 70ter);
- toevoeging van een aantal overgangsbepalingen, die nog niet in de tabel waren opgenomen:
 - * drukkerijactiviteiten (VII 115);
 - * chefloods – gewezen nautisch dienstchef (salarisschaal A145);
 - * toelage Fonds Schoolgebouwen (VII 119);
 - * overgangsregeling BET-toelage (VII 120)
 - * overgangsregel examentoelage (VII 140);
 - * overgangsregeling upgradingspremie (VII 141 en 145);
 - * salariscomplement informaticus (VII 148).[9]

Gelet op hetgeen voorafgaat moet artikel VII 15, §2 worden aangepast, namelijk door toevoeging van de artikelen VII 140 en VII 141 onder artikel VII 15, § 2.[9]

Het betreft 2 overgangsregeling in verband met de upgradingspremie.[9]

Naar analogie met de organieke bevorderings- en upgradingspremie (artikel VII 41 VPS), waar artikel VII 15, § 1 niet van toepassing is, is het logisch dat ook artikel VII 140 (overgangsregeling examentoelage) en artikel VII 141 (overgangsregeling upgradingspremie speciaal assistent) niet onder het toepassingsgebied van artikel VII 15, § 1 vallen, en dus opgenomen worden onder de uitzonderingsbepalingen in artikel VII 15, § 2.[9]

Toepassing van artikel VII 15 bij de verschillende toelagen[9]

Toelage	artikel VPS DVO (VII 15)	van toepassing	niet van toepassing	zonder voorwerp
mandaattoelage (bedrag op jaarbasis)	V 12	X		
haard- en standplaatstoelage (forfaitair bedrag)	VII 18 - 19		X	
vakantiegeld en eindejaarstoelage (percentage van het salaris)	VII 20 - 22		X	
toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt[22]	(overgangsbepaling artikel VII 170)	X		
projectleiderstoelage (jaarbedrag)	VII 27	X		
toelage prestaties buiten normale arbeidstijdregeling (per uur)	VII 28 - 32			X
gevaarstoelage (per uur)	VII 33 - 34			X
prestatietoelagen	VII 35 - 40			X
bevorderingspremie / upgradingspremie	VII 41		X	
permanentietoelage (bedrag afhankelijk van aantal uren per maand)	VII 42			X
ploegentoelage forfait	VII 43, § 1	X		
ploegentoelage per uur	VII 43, § 2			X
toelage voor tijdelijke functieverzwaaring[23]	VII 44bis	X		
toelage voor carpooling[23]	VII 44ter			X
jeugdzorgtoelage (bedrag per jaar)	VII 45	X		
vakopleidingstoelage (bedrag per uur)	VII 45			X
toelage pedagogische bekwaamheid (bedrag per uur)	VII 45	X		
milieutoelage (bedrag per maand afh. van aantal controles)	VII 46 - 47		X	
toelage voor rekenplichtigen (bedrag per maand)	VII 48 - 49 - 49bis	X		
gezagvoerderstoelage (per uur)	VII 50			X
toelage voor technische bekwaamheid (per effectief gepresteerde dag)	VII 51			X
toelage voor het Secretariaat DAR (forfait per jaar)	VII 52	X		
BET-toelage (forfait per jaar)	VII 53	X		
interne dienst voor prev. en bescherming op het werk (forfait per jaar)	VII 54	X		
Sociale dienst voor het Vlaamse Overheidspersoneel (bedrag op jaarbasis)	VII 55	X		
huisvesting en vervangende toelage (jaarbedrag)	VII 56 - 57		X	
toelage voor onregelmatige prestaties	VII 58	X		

Toelage	artikel VPS DVO (VII 15)	van toepassing	niet van toepassing	zonder voorwerp
Wachters WW (jaarbedrag)				
luchthaventoelage (maandbedrag)	VII 59	X		
loodstoelagen operationele loodsen (per prestatie)	VII 60, § 1, 2, 3, 4, 5 en 7			X
loodstoelagen operationele loodsen (vervanging cheffloods - forfaitair)	VII 60, § 6	X		
forfaitaire loodstoelagen andere loodsen (cheffloodsen, kapiteins, stuurmannen)	VII 63	X		
zeegeld dagbedrag	VII 65			X
zeegeld jaarbedrag	VII 65			X
toelage vervanging huisbewaarder (dagbedrag)	VII 68			X
specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot[22]	VII 70			X
STCW-toelage (jaarbedrag)	VII 70bis	X		
toelage technische bekwaamheid (jaarbedrag)	VII 70ter	X		
compenserende toelage	VII 70quater	X		
arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten	VII 70quinquies	X		
toelage matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman[22] of als schipper-stuurman[27]	VII 70sexies			X
productiviteitspremie - bijzondere specialisatiepremie	VII 113			X
drukkerijactiviteiten (gevaarlijk werk) (uurbedrag)	VII 115			X
cheffloods (salarisschaal A125) - gewezen nautisch dienstchef (jaarbedrag)	VII 118, § 1	X		
Fonds Schoolgebouwen (jaarbedrag)	VII 119	X		
BET-toelage (jaarbedrag)	VII 120	X		
diplomabijslag Imalso (jaarbedrag)	VII 124, § 1		X	
toelage voor het uitblijven van ongevallen (jaarbedrag afh. aantal uren)	VII 126, §§ 1 en 2			X
vervangende toelage voor het personeel van de Gemeenschapsinstellingen en de afdeling Electriciteit en Mechanica Gent en Antwerpen (percentage gemiddeld salaris)	VII 129, § 2		X	
rendementstoelage	VII 130			X
toelage voor het innen van scheepvaartrechten	VII 131			X
toelage voor overgeplaatsten BIPT belast met controle op inning belastingen	VII 132	X		

Toelage	artikel VPS DVO (VII 15)	van toepassing	niet van toepassing	zonder voorwerp
gen				
examentoeelage (jaarbedrag)	VII 140		X	
upgradingspremie speciaal assistent	VII 141		X	
overgangsregeling upgradingspremie	VII 145		X	
salariscomplement informaticus (20% geïndexeerde salaris)	VII 148	X		
diensthoofdtoelage	VII 151	X		
overgangsregelingen VLAO	VII 155			X

[9]

Art. VII 15bis.

1. Algemeen

In artikel VII 15 van het VPS is een regeling opgenomen waardoor een aantal toelagen bij een afwezigheid van meer dan 35 werkdagen niet betaald worden. De samenlezing met de wetgeving inzake arbeidsongevallen noodzaakt een bijkomend artikel en toelichting (BVR 29/04/2011).[12]

1.1. Een specifieke regeling, indien voormelde afwezigheid een gevolg is van een arbeidsongeval, is statutair echter niet geregeld. Nochtans heeft een personeelslid op basis van het koninklijk besluit van 24 januari 1969 ⁽¹⁶⁾:

- bij tijdelijke ongeschiktheid verder recht op zijn "bezoldiging";
- bij blijvende invaliditeit recht op een rente die berekend op basis van zijn "jaarlijkse bezoldiging".[12]

1.2. De wettelijke regeling werd aangevuld met cassatierechtspraak. De wettelijke definitie van het begrip "bezoldiging" in het kader van een arbeidsongeval is dus niet steeds éénduidig interpreteerbaar. Vandaar het voorstel om dit in het VPS op te nemen. [12]

2. Blijvende arbeidsongeschiktheid

2.1. In geval van blijvende ongeschiktheid wordt een "rente" uitbetaald, die berekend wordt op de "jaarlijkse bezoldiging"

Artikel 13 van voornoemd KB van 24 januari 1969 en de interpretatie die de federale dienst daaraan geeft ⁽¹⁷⁾, stellen dat het begrip "jaarlijkse bezoldiging" alle loonelementen omvat verkregen op datum van het ongeval (naast het salaris ook de toelagen verkregen het jaar voorafgaand aan het ongeval).

Op grond van artikel 4 van de wet van 3 juli 1967 ⁽¹⁸⁾ wordt de "jaarlijkse bezoldiging" begrensd (ingevolge de wet van 17 mei 2007 vastgesteld op 24.332,08 euro à 100% - sedert 1 januari 2005). Volgens datzelfde artikel wordt de loongrens in aanmerking genomen die geldt op datum van consolidatie.[12]

¹⁶ Koninklijk besluit van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding ten gunste van personeelsleden van de overheidssector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

¹⁷ Bericht nr 4 van de Diensten van de Eerste Minister, gepubliceerd in het B.S. van 21 juli 1970 en errata gepubliceerd in het B.S. van 8 augustus 1970

¹⁸ WET van 3 juli 1967 betreffende [de preventie van of] de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector

2.2. Aangezien dit federale bevoegdheid is, wordt dit niet in het VPS geregeld, maar wordt dit ter info enkel **hierna** opgenomen in de tabel.

Hieruit volgt dat bij blijvende arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval alle verkregen toelagen in aanmerking komen voor het bepalen van de hoogte van de rente, met uitzondering van het jaarbedrag zeegeld (enkel voor berekening van pensioenbedrag). [12]

3. Tijdelijke ongeschiktheid

3.1. Op grond van artikel 32 van het voornoemd koninklijk besluit van 24 januari 1969 behoudt het personeelslid tijdens een periode van tijdelijke ongeschiktheid (wegens arbeidsongeval) zijn bezoldiging. De interpretatie die volgens het bij het KB horend verslag aan de Koning daaraan moet gegeven worden is dat hij naast zijn salaris ook zijn toelagen behoudt.

Volgens de rechtspraak van Hof van Cassatie (¹⁹) betekent het recht op bezoldiging ook het recht op de toelagen voor extra-prestaties (overuren, gevaarlijk-, ongezond- of hinderlijk werk...).

Het Hof van Cassatie stelt tegelijkertijd dat men bij de toekenning van die toelagen ook de regel moet in aanmerking nemen die - vertaald naar Vlaams niveau - de stopzetting van de toelagen oplegt vanaf de eerste dag afwezigheid bij een afwezigheid van meer dan 35 werkdagen.[12]

De ratio legis is dat de toelagen niet verschuldigd zijn bij een "ononderbroken" (d.w.z. "langdurige") periode van afwezigheid van 35 werkdagen. Indien een personeelslid bijvoorbeeld in september 20 werkdagen afwezig is ingevolge een arbeidsongeval en terug 20 werkdagen in november ingevolge hetzelfde arbeidsongeval ontvangt hij het gemiddelde voor de voorafgaande periode van 12 maanden van de 20 werkdagen afwezigheid in september (20/365) en tevens van de 20 werkdagen afwezigheid in november (20/365).

3.2. Onder "forfaitaire" toelagen wordt verstaan, de toelagen die in het VPS met een "vast" (jaar)bedrag zijn opgenomen.

De "variabele" toelagen zijn de toelagen die hetzij per uur worden betaald (en dus afhankelijk zijn van het aantal gepresteerde uren op maandbasis) of waar het "vast" bedrag varieert afhankelijk van bijkomende criteria (vb. permanentietoelage, toelage wachters der waterwegen).

Inzake tijdelijke ongeschiktheid dient statutair zowel de regeling bij afwezigheid van hoogstens 35 werkdagen als van meer dan 35 werkdagen te worden geregeld.[12]

3.3. *Tijdelijke afwezigheid ingevolge arbeidsongeval van hoogstens 35 arbeidsdagen*
Naast het salaris en de forfaitaire toelagen kan het personeelslid ook recht hebben op variabele toelagen.

Vermits deze toelagen niet geforfaitariseerd zijn, ontvangt het personeelslid het gemiddelde van de variabele toelagen voor extra-prestaties en andere uurtoelagen en dit op basis van het gemiddelde van de ontvangen bedragen tijdens de 12 maanden die het ongeval voorafgaan. [12]

3.4. *Tijdelijke afwezigheid ingevolge arbeidsongeval langer dan 35 werkdagen*

¹⁹ Vb. Cassatiearrest van 22 maart 1993 (rolnummer 9424)

Voor het al dan niet verder betalen van toelagen bij een afwezigheid van 35 werkdagen, geldt dezelfde regeling als voor andere afwezigheden, zoals bepaald in artikel VII 15 van het VPS. Dus, in de gevallen waar artikel VII 15 van toepassing is, stopzetten vanaf de eerste dag afwezigheid.

De dag van het ongeval maakt geen deel uit van de 35 werkdagen.[12]

Bij een afwezigheid van langer dan 35 werkdagen worden volgende toelagen verder betaald:

1° organieke regeling

- haard- en standplaatstoelage;
- bevorderingspremie;
- vervangende toelage huisvesting.

2° overgangsregeling

- diplomabijslag IMALSO;
- vervangende toelage huisvesting voor de afdelingen Gemeenschapsinstellingen, Elektriciteit, Mechanica en Vloot;
- examentoeelage;
- upgradingspremie speciaal assistent;
- upgradingspremie;
- bevorderingspremie – van niveau E naar niveau D.[12]

3.5. *Betaling van het gemiddelde bij afwezigheid van hoogstens 35 werkdagen*

Om terugvorderingen te vermijden, wordt het te betalen bedrag van variabele toelagen eventueel wel berekend, maar gebeurt de betaling (als achterstallen) pas van zodra geweten is dat de afwezigheid hoogstens 35 werkdagen duurt.

Ter info, vaste toelagen lopen gewoon door indien de afwezigheid hoogstens 35 werkdagen duurt. Dan wordt bekeken of de afwezigheid langer duurt dan 35 werkdagen, met andere woorden, of de regel van artikel VII 15 al dan niet van toepassing is.[12]

4. Schematisch overzicht

Volgende tabel geeft een schematisch overzicht van de regeling bij afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval.

De toelageregelingen waarop artikel VII 15 niet van toepassing is, zijn in het vet gedrukt.[12]

Toelageregeling	artikel	arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval		
		blijvende ⁽²⁰⁾	tijdelijke	
			afw. <=35 wd	afw. > 35 wd
mandaattoelage (bedrag op jaarbasis)	V12	JB	B ⁽²¹⁾	S ⁽²²⁾
haard- en standplaats-toelage	VII 18 - 19	JB	B	B
vakantiegeld en einde-	VII 20 - 22	JB	ZV ⁽²³⁾	ZV

²⁰ opname in jaarbezoldiging (**JB**)

²¹ **B** = verder betalen

²² **S** = stopzetten vanaf de 1^{ste} dag afwezigheid

²³ **ZV** = zonder voorwerp

Toelageregeling	artikel	arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval		
		blijvende ⁽²⁰⁾	tijdelijke	
			afw. <=35 wd	afw. > 35 wd
jaarstoelage				
toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt[23]	(overgangsbepaling art. VII 170)	JB	B	S
projectleiderstoelage	VII 27	JB	B	S
toelage prestaties buiten normale arbeidstijdregeling	VII 28 - 32	JB	BG12 ⁽²⁴⁾	NB ⁽²⁵⁾
gevaarstoelage	VII 33 - 34 - 122 - 125 §§ 2 en 3	JB	BG12	NB
prestatietoelagen (management- en functioneringstoelage)	VII 35 - 40	JB	ZV	ZV
bevorderingspremie	VII 41	JB	B	B
permanentietoelage	VII 42	JB	BG12	NB
ploegentoelage (forfait)	VII 43 § 1	JB	B	S
ploegentoelage (per effectief gepresteerd uur)	VII 43 § 2	JB	BG12	NB
toelage voor tijdelijke functieverzwaren[23]	VII 44bis	JB	B	S
toelage voor carpooling[23]	VII 44ter	JB	ZV	ZV
jeugdzorgtoelage	VII 45, 1°	JB	B	S
vakopleidingstoelage	VII 45, 2°	JB	BG12	NB
toelage pedagogische bekwaamheid	VII 45, 3°	JB	B	S
milieutoelage	VII 46 - 47	JB	specifieke regeling	specifieke regeling
toelage voor rekenplichtigen	VII 48 - 49 - 49 bis	JB	B	S
gezagvoerderstoelage	VII 50	JB	BG12	NB
toelage voor technische bekwaamheid (per effectief gepresteerde dag)	VII 51	JB	BG12	NB
toelage voor het secretariaat DAR	VII 52	JB	B	S
BET-toelage	VII 53	JB	B	S
interne dienst voor prev. en bescherming op het werk	VII 54	JB	B	S
Sociale Dienst van de Vlaamse overheid	VII 55	JB	B	S
vervangende toelage huisvesting	VII 57	JB	B	B
toelage voor onregelmatige prestaties wachters WW	VII 58	JB	B	S
luchthaventoelage	VII 59	JB	B	S

²⁴ BG12 = gemiddelde van de laatste 12 maanden berekenen en van zodra geweten is dat afwezigheid hoogstens 35 werkdagen duurde, betalen (dus in achterstal) om terugvordering te vermijden.

²⁵ NB = niet betalen, noch berekenen

Toelageregeling	artikel	arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval		
		blijvende ⁽²⁰⁾	tijdelijke	
			afw. <=35 wd	afw. > 35 wd
toelageregeling operationele loodsen (met inbegrip van de verminderde loods-toelage)	VII 60§1 en 62	JB	Spec. Regeling VII 60§4	Spec. regeling VII 60§4
loods administratieve opdracht	VII 60§5	JB	BG12	NB
vervanging chef-loods (forfaitair)	VII 60§6	JB	B	S
heli-toelage	VII 60§7	JB	BG12	NB
niet-operationele loodsen (chefloodsen, kapiteins, stuurmannen)	VII 63	JB	B	S
zeegeld dagbedrag	VII 65§§1 en 2	JB	Spec. regeling VII 65§4	Spec. regeling VII 65§4
zeegeld jaarbedrag	VII 65§1	ZV	ZV	ZV
toelage vervanging huisbewaarder	VII 68	JB	B	B
specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot[22]	VII 70	JB	BG12	NB
STCW-toelage (jaarbedrag)	VII 70bis	JB	B	S
toelage technische bekwaamheid (jaarbedrag)	VII 70ter §1	JB	B	S
compenserende maatregel maaltijdcheques	VII 70quater	JB	B	S
artsentoeelage	VII 70quinquies	JB	B	S
toelage matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman[22] of als schipper-stuurman[27]	VII 70sexies	JB	BG12	NB
OVERGANGSREGELINGEN				
productiviteitspremie	VII 113	JB	ZV	ZV
drukkerijactiviteiten (uurbedrag)	VII 115	JB	BG12	NB
Fonds voor Schoolgebouwen en Gebouwen in Schoolverband van het Rijk	VII 119	JB	B	S
BET-toelage (Schelderadarketen)	VII 120	JB	B	S
diplomabijslag Imalso	VII 124 § 1	JB	B	B

Toelageregeling	artikel	arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval		
		blijvende ⁽²⁰⁾	tijdelijke	
			afw. <=35 wd	afw. > 35 wd
gevaarlijk werk Imalso	VII 124, §3	JB	BG12	NB
toelage voor het uitblijven van ongevallen	VII 126 §§ 1 en 2	JB	BG12	NB
vervangende toelage huisvesting voor personeel van de Gemeenschapsinstellingen en de afdeling Electriciteit en Mechanica Gent en Antwerpen	VII 129 § 2	JB	B	B
rendementstoelage	VII 130	JB	B	NB
toelage voor het innen van scheepvaartrechten	VII 131	JB	B	NB
toelage voor overgeplaatsten BIPT belast met controle op inning belastingen	VII 132	JB	B	S
examentoeelage (jaarbedrag)	VII 140	JB	B	B
upgradingspremie speciaal assistent	VII 141	JB	B	B
overgangsregeling upgradingspremie	VII 145	JB	B	B
salariscomplement informaticus	VII 148	JB	B	S
diensthooftoeelage	VII 151	JB	B	S
overgangsregeling compenserende maatregel maaltijdcheques VLAO	VII 154	JB	B	S
overgangsregeling VLAO	VII 155 §3	JB	B	NB

[12]

Art. VII 16 - VII 17. Beide artikelen bevatten algemene bepalingen die, tenzij anders bepaald, van toepassing zijn op alle in dit statuut vermelde toelagen, zijnde:

- maandelijks betaling na vervallen termijn;
- pro rata berekening overeenkomstig artikel VII 6;
- aanpassing van de bedragen vermeld aan 100% aan het indexcijfer overeenkomstig artikel VII 9.[2]

Hoofdstuk 2. Algemene Toelagen[2]*Afdeling 1. Haard- en standplaatstoelage[2]***Art. VII 18 - VII 19.**

Ingevolge een uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens wordt de haardtoelage vanaf 1 mei 2000 ook toegekend aan personeelsleden die als koppel ongehuwd samenwonen. Hierbij worden geen specifieke vereisten (vb. samenlevingscontract) gesteld. Het kan ook gaan om twee personen van hetzelfde geslacht die als koppel samenleven.[2]

In geval van verlof voor deeltijdse prestaties of onbetaald (voorheen gecontingenteerd) verlof wordt de toelage verminderd overeenkomstig art. VII 6 (betaling in werkdagen).[2]

Aangezien de haard- of standplaatstoelage samen met het salaris wordt uitbetaald, heeft het personeelslid in non-activiteit hier geen recht op.[2]

In punt 5.1. van het sectoraal akkoord 2008 – 2009 wordt vanaf 1 januari 2009 een lineaire baremieke verhoging van 2% toegekend met een maximum van 50 euro bruto per maand aan index 1,4282. De grensbedragen voor het toekennen van de haard- of standplaatstoelage worden overeenkomstig met 2% verhoogd. Dit was ook het geval bij de vorige lineaire loonsverhoging in 2004. Indien de grensbedragen niet zouden aangepast worden, zou een deel van de lineaire verhoging voor een deel door de overheid gerecupereerd worden doordat de betrokkenen een lagere haard- of standplaatstoelage zouden ontvangen.[8]

De vorige tekst van artikel VII 18 van het VPS voorzag de toekenning van de haardtoelage aan:

- het gehuwde personeelslid of het personeelslid dat samenleeft;
- het alleenstaande personeelslid van wie één of meer kinderen deel uitmaken van het gezin die recht geven op kinderbijslag.[9]

Bij beurtrolouderschap waarbij de kinderen afwisselend tijdens gelijke periodes bij één van de ouders verblijven, is een bijzondere vorm van het co-ouderschap die veel wordt toegepast. Bijgevolg is het niet meer duidelijk bepaald wie in geval één van de ouders of beide ouders alleenstaand zijn gebleven recht heeft op de haardtoelage. Daarom wordt met de wijziging van 29/05/2009 een bepaling in het VPS ingevoerd wat betreft de toekenning van de haardtoelage, weliswaar voor de alleenstaande ouder en waarbij de haardtoelage wordt toegekend aan de alleenstaande ouder aan wie de kinderbijslag wordt betaald.[9]

Op grond van § 3 wijzen de twee echtgenoten of de twee personen die samenleven en elk beantwoorden aan de voorwaarden om de haardoelage te verkrijgen, in wederzijds akkoord diegene van de twee aan, aan wie de haardoelage wordt uitbetaald. De standplaatstoelage wordt toegekend aan de ambtenaar die geen haardoelage krijgt. In dit geval is het te adviseren dat de partner met het laagste inkomen voor de haardoelage opteert (bedrag haardoelage is dubbele van standplaatstoelage). Bij het laagste salaris blijft in de "afmingszone" immers meer over.[22]

Afdeling 2. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage[2]

Art. VII 20.

1 algemene bepalingen

- Zowel het vakantiegeld als de eindejaarstoelage bedragen een bepaald percentage van het brutomaandsalaris. Met salaris wordt bedoeld het eigenlijke salaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage en eventueel salarissupplement bij deeltijdse prestaties;
- Als niet tijdens de ganse referteperiode volledige prestaties werden verricht (vb. deeltijdse prestaties, in- of uitdiensttreding tijdens de referteperiode enz.) wordt het bedrag herleid pro rata van het verdiende brutosalaris tegenover het brutosalaris bij volledige prestaties voor de volledige referteperiode;
- Afwezigheden met behoud van salaris geven geen aanleiding tot vermindering of verlies van het vakantiegeld of eindejaarstoelage. Afwezigheden met verlies van salaris geven aanleiding tot pro rata vermindering van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage, behalve in de hierna vermelde gevallen. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage wordt voor contractuelen niet verminderd bij ziekteverlof (inclusief carensdag), arbeidsongeval, moederschapsrust en voorbehoedend verlof. Hierdoor wordt de berekening voor contractuelen volledig gelijkgesteld met die van de vastbepaalden; Reden: contractuelen ontvangen tijdens de moederschapsrust en bepaalde gedeelten van het ziekteverlof (periode buiten de periode van gewaarborgd en/of aanvullend loon) en van het vaderschapsverlof geen salaris van de werkgever;
- Tot 30/06/09 is er enkel vervroegde betaling van vakantiegeld en eindejaarstoelage bij uitdiensttreding bij de diensten van de Vlaamse overheid. Concreet betekent dit dat er dus geen vervroegde uitbetaling gebeurt als een personeelslid bijvoorbeeld muteert van een departement naar een IVA of EVA met rechtspersoonlijkheid die onder de definitie van het begrip "diensten van de Vlaamse overheid" valt, zoals gedefinieerd in artikel 12 van het VPS.[9]
-
- Omwille van RSZ-verplichtingen (DIMONA) is een afrekening van vakantiegeld en eindejaarstoelage nodig in de volgende gevallen:
 - wijziging van RSZ-nummer (de facto: van rechtspersoon)
 - wijziging van RSZ-werknemerscode (de facto: wijziging tussen volgende hoedanigheden: contractueel, statutair, GECO, jobstudent en beroepsinlevingscontract). De tekst van het artikel wordt in deze zin aangepast vanaf 1/7/09 d.m.v. de wijziging van 29/05/09. De wijziging van entiteit binnen eenzelfde rechtspersoon en de aanstelling in een mandaat zal dus geen afrekening van beide toelagen meer tot gevolg hebben
-
- Dit brengt met zich mee dat er een financieringsprobleem blijft in geval van mutatie binnen dezelfde rechtspersoon: de volledige last van VG en EJT inclusief eventuele achterstallen komen voor rekening van de nieuwe entiteit. Hiervoor wordt binnen Vlimpers naar een andere oplossing gezocht (aanrekeningscode koppelen aan periodes,).[9]

- Bij beëindiging van de tewerkstelling [9] gebeurt de uitbetaling van het verschuldigd vakantiegeld of de verschuldigde eindejaarstoelage in de loop van de maand volgend op de beëindiging van de tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid.[2]

2 vakantiegeld

2.1 De referteperiode is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar.[2]

2.2 Het vakantiegeld bedraagt 92% van het brutomaandsalaris van de maand april van het vakantiejaar.[2] Het percentage van 92% geldt vanaf:

- 2002: rangen D1 en E
- 2003: rangen B2, C1, D3 en D2
- 2004: overige rangen

2.3 RSZ-regeling inzake het dubbel vakantiegeld[23]

2.3.1 algemeen principe[23]

Het dubbel vakantiegeld is geen loon waarop “gewone” sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.[23]

2.3.2 regeling privésector (gecoördineerde wetten jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971)[23]

De RSZ-reglementering heeft een “bijzondere werknemersbijdrage” ingesteld. Het percentage van deze inhouding is identiek aan dat van de door de werknemers verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen (13,07%).[23]

Deze inhouding moet aan de RSZ worden gestort.[23]

Deze inhouding gebeurt niet op het gedeelte van het wettelijk dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met het loon vanaf de derde dag van de vierde vakantieweek.[23]

2.3.3 publieke sector - federaal[23]

Diverse wettelijke bepalingen voorzien in een inhouding van 13,07 % ten laste van de werknemer op vakantiegelden toegekend aan de personeelsleden van de overheidssector in de ruime zin van het woord. In tegenstelling tot de op de werknemers van de privésector toegepaste inhoudingen op het dubbel vakantiegeld, die doorgestort worden aan het globaal beheer van de sociale zekerheid, was er geen bestemming voorzien voor de inhoudingen op de vakantiegelden van de ambtenaren die onder de vakantieregeling van de openbare sector vallen.[23]

De wet van 17 september 2005 houdende de invoering van een egalisatiebijdrage voor pensioenen (B.S. ba, 6/10/2005), voorziet de doorstorting van deze 13,07% voor de personeelsleden van de openbare diensten.[23]

Het gaat om de volgende openbare diensten:

- het federaal administratief openbaar ambt,
- de federale openbare instellingen,
- de regieën,
- de geïntegreerde politiediensten en het leger;
- de federale autonome overheidsbedrijven;
- de Hoven en rechtbanken;
- de Raad van State, het Rekenhof en het Arbitragehof.[23]

De bijdrage is verschuldigd voor zowel de contractuele als de statutaire ambtenaren.[23]

De RSZ int enkel de bijdrage voor de contractuele personeelsleden.[23]

Voor de statutaire ambtenaren gebeurt een gelijkaardige inning door het " Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels" (een begrotingsfonds opgericht in de schoot van de FOD Financiën).[23]

2.3.4 13 Vlaamse ministeries en Agentschappen met rechtspersoonlijkheid

Op het (dubbel) vakantiegeld regime overheidssector van de vast benoemde + contractuele personeelsleden wordt een "loonmatigingsbijdrage" ad 13,07% ingehouden (= werknemersbijdrage; zie art. VII 21 VPS en de toelichting er bij).[23]

Er bestaat geen enkele wettelijke bepaling die de Vlaamse overheid verplicht om deze "loonmatigingsbijdrage" door te storten aan de RSZ of een andere instantie.[23]

Zowel voor de ambtenaren als contractuelen wordt op de eerste schijf die overeenkomt met 85% van het maandsalaris een inhouding verricht van 13,07%; op de resterende schijf van 7% (86 tot 92%) wordt de bijzondere inhouding niet verricht.[23]

De beperking tot de inhouding op 85% (en dus geen inhouding op resterende schijf van 7%) vindt zijn motivatie in de gelijkenschakeling met de privésector (zie supra punt 2.3.2.).[23]

Op grond van artikel 19, § 1 van het KB van 28 november 1969 wordt op het wettelijk dubbel vakantiegeld een bijzondere werknemersbijdrage ingehouden, met uitzondering van de aanvullende bedragen die bepaald zijn bij de CAO's nrs. 52,54 en 59 en die voorzien in een aanvullende vergoeding gelijk aan het dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantieweek. Dit bedrag stemt overeen met 7% van het vakantiegeld (verschil tussen 92% en 85%).[23]

2.3.5 Lokale besturen[23]

Op grond van de wet van 24 oktober 2011⁽²⁶⁾ (B.S. 24/10/2011) moeten de lokale besturen aangesloten bij de RSZPPO (Poolstelsel) de 13,07% op het (dubbel) vakantiegeld overheidssector doorstorten aan het gesolidariseerd pensioenfonds van de RSZPPO (zie o.o. wet 24.11.2011, art. 4, §3).[23]

2.4. Indien het personeelslid, met wie de arbeidsrelatie wordt beëindigd, zijn jaarlijkse vakantie 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) (zie toelichting bij artikel VII 11). Dat het niet opnemen van de vakantiedagen het gevolg is van "dienstredenen" wordt niet meer opgenomen om in overeenstemming te zijn met de wet van 9 maart 2003 houdende instemming met het Verdrag nr. 132 betreffende vakantie met behoud van loon (verdrag van 24 juni 1970 van de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie - B.S. 22/7/2003) - zie toelichting bij artikel VII 11.[2]

²⁶ Wet van 24 oktober 2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones, tot wijziging van de wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid en houdende diverse wijzigingsbepalingen.[23]

3 eindejaarstoelage

3.1 De referteperiode is de periode van 1 januari tot 30 september;[2]

3.2 In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 (punt 7.5) werd de eindejaars-toelage als volgt verhoogd:

- voor de personeelsleden van de rang D1 : verhoging van 5% tot 73,5 % m.i.v. de eindejaarstoelage 2006 (i.p.v. 70%);
- voor de personeelsleden van de rang D2, D3, C1 en B1: verhoging van 4% tot 67,6 % m.i.v. de eindejaarstoelage 2007 (i.p.v. 65%);
- voor de personeelsleden van de rang A1, C2, C3, B2 en B3: verhoging van 3% tot 60,8 % m.i.v. de eindejaarstoelage 2008 (i.p.v. 59%);
- voor de personeelsleden van de rang A4 - A2: verhoging van 3% tot 54,6 % m.i.v. de eindejaarstoelage 2009 (i.p.v. 53%).[6]

De rang die men heeft in de maand november is doorslaggevend om het % te bepalen.[2]

In uitvoering van punt 3.9 van het sectoraal akkoord 2010-2012 wordt het percentage van de eindejaarstoelage met 9% verhoogd ten opzichte van de percentages van het kalenderjaar 2011 (5% vanaf 2013 en 4% vanaf 2014).

3.3 Voor de berekening van de RSZ op de eindejaarstoelage moet een onderscheid gemaakt worden tussen ambtenaren en contractuelen:[2]

3.3.1 contractuelen

Voor contractuelen is het volledig bedrag onderworpen aan de RSZ⁽²⁷⁾. [2]

3.3.2 Voor ambtenaren is het percentage van het bedrag dat overeenstemt met de huidige berekeningswijze vrijgesteld van RSZ. Op de verhoging is wel RSZ ⁽²⁸⁾ verschuldigd.[2]

KB 19.11.1990 - RSZ op toelagen

-> onderwerping van bestaande toelagen aan RSZ op de verhoging[2]

opgelet: onderstaande percentages zijn te lezen als % van het maandsalaris

Rang	huidige EJ 2000 in verhouding tot brutomaandsalaris		vrij van RSZ (vastgesteld bij uitvoering SA 2001-2002 - overgang vast en variabel gedeelte naar %)	verhoging wel RSZ op	
	eindejaarstoelage vanaf kalenderjaar			2013	2014
	2013	2014		2013	2014
A4	57,33%	59,51%	33,50%	23,83%	26,01%
A3	57,33%	59,51%	34,00%	23,33%	25,51%
A2L	57,33%	59,51%	35,00%	22,33%	24,51%
A2A	57,33%	59,51%	35,00%	22,33%	24,51%
A2E	57,33%	59,51%	35,00%	22,33%	24,51%
A2M	57,33%	59,51%	36,00%	21,33%	23,51%
A2	57,33%	59,51%	36,00%	21,33%	23,51%
A1	63,84%	66,27%	38,00%	25,84%	28,27%
B3	63,84%	66,27%	38,50%	25,34%	27,77%
B2	63,84%	66,27%	39,00%	24,84%	27,27%
B1	70,98%	73,68%	43,50%	27,48%	30,18%

⁽²⁷⁾ werknemersbijdrage 13,07% en werkgeversbijdrage 23,33%.

⁽²⁸⁾ werknemersbijdrage 3,55% en werkgeversbijdrage 9,74%.

C3	63,84%	66,27%	40,00%	23,84%	26,27%
C2	63,84%	66,27%	39,50%	24,34%	26,77%
C1	70,98%	73,68%	43,00%	27,98%	30,68%
D3	70,98%	73,68%	42,00%	28,98%	31,68%
D2	70,98%	73,68%	43,00%	27,98%	30,68%
D1	77,18%	80,12%	47,50%	29,68%	32,62%

[16]

voorbeeld berekening vakantiegeld 2012:[16]

gegevens: salarisschaal C112

jaarsalaris in 2011: 17.190 euro (100%)

jaarsalaris vanaf april 2012: 17.960 (100%)

index tot 31/5/2011: 1,5157

index vanaf 1/6/2011: 1,5460

index vanaf 1/3/2012: 1,5769

1) volledige prestaties tijdens de referteperiode 2011

Het brutosalarijs voor de maand april 2012 bedraagt 2.360,09 euro $((17.960 \times 1,5769):12)$.

De betrokkene ontvangt een brutovakantiegeld van 2.171,28 euro $(2.360,09 \text{ euro} \times 92\%)$.

2) de eerste 6 maanden van het refertejaar deeltijdse prestaties (zonder bonus) aan 50%, de laatste 6 maanden prestaties aan 100%:

De berekening van het brutovakantiegeld gebeurt als volgt:

$$\frac{13.027,44^{(1)} \times 5 + 13.287,87^{(29)} + 26.575,74^{(30)} \times 6}{26.054,88^{(31)} \times 5 \quad 26.575,74^{(28)} \quad 26.575,74 \times 6}$$

Herleiding tot dezelfde noemer :

$$\frac{13.287,87 \times 5}{26.575,74 \times 5} + \frac{13.287,87}{26.575,74} + \frac{26.575,74 \times 6}{26.575,74 \times 6} = \frac{239.181,70}{318.908,9} = 0,75$$

$$0,75 \times 92\%^{(5)} = 0,69$$

Het brutovakantiegeld voor de betrokkene bedraagt:
2.360,09 (salaris april 2012) $\times 0,69 = 1.628,46$ euro.

berekening eindejaarstoelage 2012:

gegevens: salarisschaal C112
jaarsalaris in 2012: 17.960 euro (100%) tot 29/2/2011
index = 1,5460
index vanaf maart 2012 = 1,5769

1) volledige prestaties tijdens de referteperiode (januari tot september) 2012:

Het brutosalarijs voor de maand november 2012 bedraagt 2.360,09 euro $= ((17.960 \times 1,5769):12)$.

De betrokkene ontvangt een bruto-eindejaarstoelage van 1.595,42 euro $(2.360,09 \times 67,6\%)$.

2) de eerste 6 maanden van de referteperiode (januari tot juni) deeltijdse prestaties aan 50%, de laatste 3 maanden (juli tot september) prestaties aan 100%:

De berekening van de bruto-eindejaarstoelage gebeurt als volgt :

$$\frac{1.156,92 \times 2 + 1.180,05 \times 4 + 2.360,09 \times 3}{2.313,85 \times 2 \quad 2.360,09 \times 4 \quad 2.360,09 \times 3}$$

Herleiding tot dezelfde noemer

$$\frac{1.180,05 \times 2}{2.360,09 \times 2} + \frac{1.180,05 \times 4}{2.360,09 \times 4} + \frac{2.360,09 \times 3}{2.360,09 \times 3} = \frac{2.360,1 + 4.720,2 + 7.080,27}{21.240,81} = 0,6667$$

$$0,6667 \times 67,6\% = 0,4507$$

De bruto-eindejaarstoelage voor de betrokkene bedraagt:
2.360,09 (salaris november 2012) $\times 0,4507 = 1.063,69$ euro.

⁽¹⁾ 13.027,44 euro is het brutojaarsalaris aan 50% prestatie (index 1,5157)

⁽²⁹⁾ 13.287,87 euro is het brutojaarsalaris aan 50% prestatie (index 1,5460)

⁽³⁰⁾ 26.575,74 euro is het brutojaarsalaris aan 100% prestaties (index 1,5460)

⁽³¹⁾ 26.054,88 euro is het brutojaarsalaris aan 100% prestaties (index 1,5157)

⁽⁵⁾ % van het brutojaarsalaris

NIEUWE REGELING VG / EJT Sedert uitvoering SA 2001 - 2002 + VPS DVO	Invloed op berekening VG en EJT
<u>1. LOOPBAANINCIDENTEN</u>	
Inhouding van salaris (tuchtstraf)	ja
Tuchtschorsing (zonder salarisverlies)	nee
Tuchtschorsing (met inhouding salaris)	ja
Schorsing in belang van de dienst (zonder salarisverlies)	nee
Schorsing in belang van de dienst (met inhouding salaris)	ja
Ongewettigde afwezigheid	ja
Staking - georganiseerde werkonderbreking	ja
Vakantie - feestdagen	nee
Ouderschapsverlof (afgeschaft door onderhavig besluit)	ja
Loopbaanonderbreking (alle vormen, dus ook de bijzondere)	ja
Tewerkstelling ten behoeve van externe werkgever (met behoud salaris)	nee
Tewerkstelling ten behoeve van externe werkgever (zonder bezoldiging)	ja
Verlof opdracht ministerieel kabinet	nee
Opdracht algemeen belang (met behoud van salaris)	nee
Opdracht algemeen belang (zonder bezoldiging)	ja
Verlof ter beschikking koning of prins	nee
Ambt erkende politieke groep (met behoud van salaris)	nee
Ambt erkende politieke groep (zonder bezoldiging)	ja
Vormingsverlof (met behoud van salaris)	nee
Vormingsverlof (zonder bezoldiging)	ja
Omstandigheidsverlof	nee
Onbetaald verlof (voorheen gecontingenteerd verlof) (zowel dienstactiviteit als non-activiteit)	ja
Politiek verlof – dienstvrijstelling	nee
Politiek verlof - facultatief; van ambtswege	ja
Politiek verlof (non-activiteit)	ja
Vakbondsverlof	nee
Deeltijdse prestaties	ja
Non-activiteit	ja
Proeftijd extern/intern	ja
Verlof adoptie of pleegvoogdij = opvangverlof	nee
Verlof voorafgaand aan de pensionering	ja
Schorsing contract op eigen verzoek	ja
Schorsing betwisting arbeidsongeschiktheid	ja
Omstandigheidsverlof: vaderschapsverlof bevallig partner (contractuelen)	nee[9]
<u>2. ZIEKTE, MOEDERSCHAPSRUST EN ARBEIDSONGEVAL</u>	
Ziekteverlof, arbeidsongeval, moederschapsrust	nee
Vrijstelling prophylaxie (voorbehoedend verlof)	nee

Verhoging vakantiegeld jonge werknemers:

Voor de berekening van het vakantiegeld neemt men eveneens in aanmerking de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar, zoals bedoeld in artikel VII 21, tot de dag vóór de datum waarop het personeelslid wordt in dienst genomen, 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:

-) 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;
-) hetzij de datum waarop aan de leerovereenkomst een einde is gekomen.[2]

Het personeelslid moet het bewijs leveren dat hij aan de gestelde voorwaarden voldoet. Dit bewijs kan door alle rechtsmiddelen worden geleverd, getuigen inbegrepen.[2]

Het vakantiegeld wordt betaald in de loop van de maand mei van het jaar gedurende hetwelk de vakantie moet worden toegekend.[2]

De eindejaarstoelage wordt in een keer uitbetaald tijdens de maand december van het in aanmerking genomen jaar.[2]

Afdeling 3. opgeheven[23]

Art. VII 23 - opgeheven[23]

Art. VII 24 - opgeheven[23]

Afdeling 4. opgeheven[6]

Art. VII 25 - opgeheven[6]

Art. VII 26 - opgeheven[6]

Afdeling 5. Projectleiderstoelage[2]

Art. VII 27. De projectleiderstoelage wordt vastgesteld volgens dezelfde methodiek als de toelage voor tijdelijke functieverzwaren (artikel VII 44bis), d.w.z. door de tijdelijke functieverzwaren die het leiden van een project inhoudt te wegen aan de hand van de functieniveaumatrix. Hieraan wordt een toelage gekoppeld die het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouders en een bedrag vast te stellen binnen de onder- en bovengrenzen van de betrokken functieklasse overbrugt.[23]

Er is een overgangsregeling voorzien voor de op 1 maart 2014 lopende projecten in die zin dat de ambtenaren die op 1 maart 2014 zijn aangesteld als projectleider (of in een hoger ambt) de toelage behouden zoals toegekend op basis van de regeling die gold op de datum van aanstelling (zie artikel VII 170, eerste lid).[23]

Afdeling 6. Toelage voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling[2]

Art. VII 28 - VII 32. Deze afdeling regelt de toekenning van een toelage voor:

- overuren;
- verstoringstoelage;
- zondagprestaties;
- nachtprestaties;
- zaterdagprestaties.[2]

a) overuren

Regelt de betaling van een toelage of toekenning van inhaalrust voor overuren.[2]

Een personeelslid 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 - normaliter 38 uur per week en/of 7u36 per dag).[2]

De toelage is gelijk aan het aantal gepresteerde overuren en wordt berekend op basis van het salaris vermeerderd met de haard- en standplaatstoelage, de toelage hoger ambt, de examentoeelage en de bevorderingspremie.(zie artikel VII 31)[2]

inhaalrust:

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 beurtroostsysteem 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.[2]

De toelage voor overuren wordt verhoogd tot 125% indien de ambtenaar niet vóór het begin van zijn normale diensttijd verwittigd werd (VII 28, § 2).[2]

Overuren gepresteerd op vraag van de hiërarchisch meerdere verricht in het kader van telethuiswerk kunnen eveneens leiden tot overloon of compensatie.[2]

b) verstoringstoelage:

Indien een personeelslid bij uitzondering buiten zijn diensttijd of permanentieplicht (d.w.z. bij een verplichte wachtbeurt) wordt opgeroepen voor een onvoorzien en dringend werk ontvangt hij een toelage van 4/1850 slechts de eerste dag (VII 31). Indien hij de volgende dag nog deelneemt aan dit "onvoorzien en dringend werk" ontvangt hij niet meer de verstoringstoelage.[2]

Ambtenaren van niveau A evenals de ambtenaren op proef van dit niveau blijven uitgesloten van deze toelagen.[2]

Deze toelage van 4/1850 kan slechts éénmaal toegekend worden voor hetzelfde onvoorzien en dringend werk. Voor de uren die effectief voor het vervullen van dit dringend werk gepresteerd worden, ontvangt het betrokken personeelslid de toelage van 1/1850 per overuur.[2]

Een praktisch voorbeeld zal dit verduidelijken. Een personeelslid bevindt zich thuis in

rust. Hij wordt opgebeld dat hij dringend een afwezig personeelslid dient te vervangen. Voor zijn onvoorziene opkomst, ontvangt het personeelslid dan 4/1850. Wanneer de extra-prestatie 5 uren duurt, ontvangt betrokkene voor elk uur nogmaals 1/1850, wat dus betekent dat betrokkene voor zijn extra-oproeping en prestaties 9/1850 (en dus geen 20/1850 (5X4/1850)) zal ontvangen. De zogenaamde verstoringstoelage wordt dus slechts éénmaal toegekend omdat men gedurende zijn rust wordt gestoord. Eens opgeroepen worden de gepresteerde overuren gewoon verlonnd aan 1/1850 per uur.[2]

c) toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk:

Nachtprestaties zijn prestaties die tussen 22.00 uur en 6.00 uur worden verricht.[2]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt de toelage voor nachtprestaties verhoogd van 2 tot 3 euro (100%).[6]

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 18 juli 2006 met kenmerk PEBE/DVO/2006/8.[6]

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.[2]

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 kunnen slechts gecompenseerd worden indien het overuren zijn.[2]

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.[2]

Voorbeelden

1) Een personeelslid (van niveau C) is verplicht om 2 uur zondagsprestaties 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]

2) Een ander personeelslid 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).[2]

- 3) Een personeelslid is verplicht om 2 uur zaterdagprestaties te verrichten aan het einde van zijn 38-urige werkweek.
Hij heeft recht:
- ofwel per gepresteerd uur, op 1 euro (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 (100%) en 2/1850);
 - ofwel per gepresteerd uur, op 1 euro (100%) per uur gepresteerd op een zaterdag en 1 uur compensatie omdat elk uur hier ook een overuur is (of in totaal 2 euro (100%) en 2 uur compensatie).[2]
- 4) Een ander personeelslid 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 (100%) per gepresteerd uur voor prestaties op een zaterdag, maar hij heeft geen recht op compensatie (of in totaal 2 euro (100%)).[2]
- 5) De voorbeelden sub 3 en 4 gelden ook voor nachtprestaties.[2]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 worden de toelagen voor overuren en zaterdagwerk toegekend aan de personeelsleden van de rang A1, met uitzondering van de A1 met een diensthoofdtoelage.[6]

Ook de personeelsleden met de functie van operationele loods (eveneens rang A1) worden hiervan uitgesloten. Deze component wordt immers geïntegreerd in hun loodstoelage zoals bedoeld in artikel VII 60, §1 van het VPS.[6]

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 18 juli 2006 met kenmerk: PEBE/DVO/2006/8.[6]

Afdeling 7. De gevaartoelage[2]

Art. VII 33. Het bedrag van de gevaartoelage werd als volgt bepaald:[2]

aantal uren gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk gedurende een maand	Bedrag toelage/uur
minder dan 7 uur	1,10 euro (100%)
Van 7 tot 25 uur	1,20 euro (100%)
meer dan 25u	1,25 euro (100%)

De lijst van werken waarvoor een gevaartoelage wordt uitbetaald is vastgelegd in bijlage 7 van het statuut. De omschrijvingen van deze werken worden bij omzendbrief verduidelijkt.[2]

Voor de berekening van de totale duur tijdens dewelke een personeelslid 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.[2]

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.[2]

In uitvoering van punt 3 van het protocolnr. 250.811 van 10 september 2007 hebben de operationele loodsen vanaf 1 juli 2007 recht op de gevaartoeelage.[7]

Loodsen hebben dezelfde rechten en plichten als andere ambtenaren van rang A1. Zij kunnen bijgevolg ook aanspraak maken op de gevaartoeelage die in uitvoering van het sectoraal akkoord 2003-2004 met ingang van 1 oktober 2004 werd toegekend aan de personeelsleden van niveau A. Voor de operationele loodsen gaat het om de werken 25 (werken in de hoogte), 60 (prestaties in de werkjol van de kotter van de loodsdienst) en 62 (prestaties in de werkjol van de tender, de sleep- of bebakeningsdienst) en werk 33 (werk in abnormaal gevaarlijke omstandigheden door personeel van het Zeewezen).[7]

In afwijking met andere regelingen (bv. zaterdag- en nachtprestaties) wordt deze toelagecomponent niet geglobaliseerd en opgenomen in de loodstoelage. De toelage voor gevaarlijk werk wordt maandelijks berekend op basis van het aantal uren in kwestie.[7]

toelichting nopens een aantal specifieke regelingen van gevaarlijk werk:[2]

Art. VII 34. Geeft een opsomming van de werken vermeld in bijlage 7 waarvoor een ander (hoger) bedrag wordt uitbetaald.

werk 60-61-62. 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.[2]

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.[2]

werk 63. De toelage wordt bepaald op 14 euro (100%) per uur.

Deze toelage vervangt de vroeger bestaande "vliegtoeelage", 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).[2]

Onder "opnames uit de lucht" wordt verstaan, het nemen vanuit de lucht van foto's en opnames van overstromingen, ongevallen e.d.[2]

werk 64. De toelage wordt bepaald op 9,10 euro 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.[2]

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.[2]

Voor "sneeuwruimingswerk" (punt 50 van bijlage 7) 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 per uur (100%), of het dubbele van de statutair voorziene toelage voor andere gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken.[2]

Dit hoger bedrag vindt zijn grondslag in:

- het behouden van de verworven rechten;
- het zeer gevaarlijk karakter van beide activiteiten.[2]

Om de start- en landingsbanen zeer snel sneeuwvrij te maken, gebeurt het sneeuwruimen met bepaalde chemicaliën. Blus- en reddingswerken (werk 66) zijn eveneens zeer gevaarlijk ingevolge de vaak zeer snel ontvlambare, giftige en ontplofbare stoffen.[2]

Afdeling 8. De prestatietoelagen (art. VII 35 tot en met VII 40)[2]

Onder prestatietoelagen worden verstaan:

- de managementtoelage;
- de functioneringstoelage.[2]

	Managementtoelage	Functioneringstoelage
voor wie?	- secretaris-generaal, administrateur-generaal, hoofd strategische adviesraden, de gedelegeerd bestuurder, de algemeen directeur - middenkader	alle personeelsleden behalve diegenen die in aanmerking komen voor een management- of staftoelage
voorwaarden	uitstekend functioneren ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd.	
bedrag	tussen 0 en 20% van hun salaris	tot maximum 15% van hun salaris
wie kent toe?	- secretaris-generaal, administrateur-generaal, hoofd strategische adviesraden, de gedelegeerd bestuurder, de algemeen directeur: de Vlaamse regering - middenkader: hoofd entiteit, raad of instelling	managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, tenzij de evaluatoren geen deel uitmaken van de entiteit, raad of instelling, in welk geval de beleidsraad beslist

[6]

Met salaris wordt bedoeld het geïndexeerde jaarsalaris van toepassing in de maand december van het evaluatiejaar, eventueel verhoogd met de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.[2]

De instanties bevoegd voor de toekenning van een prestatietoelage beschikken dus over een "glijdende vork". Er kan worden beslist de toelage in vaste bedragen of in procenten toe te kennen. Deze keuze tussen een percentage en een bedrag laat

meer ruimte voor de leidinggevenden. De glijdende vork van 0 tot 20 % (of 15%) van het salaris komt tegemoet aan een grotere mogelijkheid om te differentiëren onder de uitstekend/zeer goed werkende medewerkers.[2]

- de managementstoelage is een toelage, geen weddensupplement; de managementstoelage wordt niet in de wedde opgenomen; de managementstoelage komt niet in aanmerking voor pensioen, verlofgeld, eindejaarstoelage;[2]
- de toelagen komen maar in aanmerking voor pensioen bij wet of indien inherent aan het ambt (art. 8 van de wet 21/7/1844, gewijzigd bij de wet van 21/5/91). Deze toelage komt niet voor in de lijst van de toelagen bedoeld bij art. 8 van voormelde wet.[2]

Art. VII 36. Op grond van het huidig artikel VII 36 wordt het percentage van de managementtoelage voor de secretaris-generaal, de administrateur-generaal, de gedelegeerd bestuurder, het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en de algemeen directeur, bepaald door de Vlaamse Regering.[9]

Dit was een bewuste keuze uit oogpunt van coördinatie en gelijke toepassing, ook al beschikken een aantal entiteiten met rechtspersoonlijkheid over een raad van bestuur, waarvan slechts enkele (GO! en OPZ's) ook decretaal gemachtigd zijn om de N-functie aan te stellen.[9]

Deze formulering druist volgens GO! in tegen de autonomie van de inrichtende macht van het GO!, zoals deze wordt gewaarborgd door het bijzondere decreet inzake het GO!.[9]

Het VPS is integraal van toepassing op het personeel van de administratieve diensten van het GO!.[9]

Het GO! is in tegenstelling tot de andere entiteiten opgericht bij Bijzonder decreet (Bijzonder decreet betreffende het gemeenschapsonderwijs dd. 14.06.1998). In de hiërarchie der normen zijn de daarin opgenomen bepalingen van een hogere norm dan deze van een gewoon decreet, maar ook van het VPS in het bijzonder.[9]

De structuur en de bevoegdheden van de onderscheiden niveaus binnen het GO! worden vastgelegd in voornoemd Bijzonder decreet.[9]

De Raad van het GO! is een democratisch verkozen orgaan, waarbij alle geledingen beschreven binnen het GO! op onafhankelijke en democratische manier participeren bij de verkiezing. De leden van de raden van bestuur van andere entiteiten worden aangeduid door Vlaamse Regering en belangengroepen.[9]

De grondwetgever heeft in artikel 24 bepaald dat de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap tot inrichten van onderwijs kan worden overgedragen aan één of meerdere autonome organen. De bijzondere decreetgever heeft hierbij een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de normering-functie van het Vlaams Parlement en de Vlaamse Regering enerzijds en de uitoefening van de inrichtende macht van het gemeenschapsonderwijs anderzijds die bij uitsluiting de zaak wordt van de openbare instelling.

(Parl. Stukken 1988/1989 - 161/1 en 1997-1998 - 1095/3.) [9]

Het was hierbij de bedoeling om voor het gemeenschapsonderwijs een 'vrijheidsraad' op te richten die de vrijheid benadert van die van de inrichtende machten van het vrij onderwijs, met de verbintenis tot inrichten van neutraal onderwijs.[9]

De Raad stelt de afgevaardigd bestuurder aan en kan hem ook ontslaan.[9]

De evaluatie van de afgevaardigd bestuurder gebeurt jaarlijks door de Raad, hierbij bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger en een externe instantie.[9]

Het is dan ook aangewezen dat de Raad de hoogte van de managementtoelage kan bepalen. Hierbij zal door de raad van bestuur van het GO! dezelfde procedure worden gevolgd als deze die wordt toegepast voor de andere N-functies, met inbegrip van criteria en percentages.[9]

Art. VII 38. Aangezien het Gemeenschapsonderwijs geen deel uitmaakt van een beleidsdomein, beslist het managementorgaan van het Gemeenschapsonderwijs over de toekenning van de functioneringstoelage als de evaluatoren geen deel uitmaken van het Gemeenschapsonderwijs.[12]

Art. VII 39. Door een wijziging 29/05/09 kunnen overeenkomstig artikel V 13 en V 30 VPS, de in artikel VII 35 bedoelde personeelsleden met hun akkoord (met uitzondering van het middenkader) na hun opruststelling of vrijwillige uitdiensttreding geëvalueerd worden voor hun prestaties in het evaluatiejaar of in de evaluatieperiode waarin de betrokkene op rust werd gesteld of vrijwillig uit dienst treedt. Overeenkomstig artikel VII 39 kan hen op basis van deze evaluatie een prestatietoelage toegekend worden.[9]

De middenkaderfuncties vermeld in artikel V 33 VPS en de andere personeelsleden die op rust gesteld worden of vrijwillig uit dienst treden in het evaluatiejaar of in de evaluatieperiode volgend op het evaluatiejaar, worden overeenkomstig artikel IV 1 §3 VPS geëvalueerd vóór de datum van de opruststelling of vrijwillige uitdiensttreding. Overeenkomstig artikel VII 39 kan hen op basis van deze evaluatie een prestatietoelage toegekend worden.[9]

Afdeling 9. Bevorderingspremie[2]

De in artikel VII 41 bedoelde premie wordt toegekend wanneer het salaris verbonden aan de salarisschaal van de bevorderingsgraad niet ten minste naar gelang het niveau 1.240, 870 en 745 euro hoger is dan het salaris verbonden aan de salarisschaal van de oude graad.[2]

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 of 745 euro hoger is dan dat van de oude graad.[2]

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).
 Uiteraard bouwt betrokkene schaalanciënniteit op in zijn nieuwe schaal vanaf de bevorderingsdatum.[2]

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.[2]

Fictief voorbeeld

Een ambtenaar wordt bevorderd naar niveau A. Zijn oude salarisschaal is B213. Hij wordt ingeschaald in A111 maar wordt in zijn oude schaal verder betaald.[2]

Geldelijke anciënniteit	Oude salarisschaal	Nieuwe salarisschaal	Wordt effectief betaald + bevorderingspremie	Bevorderingspremie
14	28.100	28.850	28.850	490
15	28.850	30.300	30.300	0
16	28.850	30.300	30.300	0

[2]

Afdeling 10. Toelage voor permanentie en ploegenwerk[2]

Onderafdeling 1. Permanentietoelage[2]

Art. VII 42. § 1. Er wordt aan de personeelsleden die door de lijnmanager worden aangeduid om zich buiten de diensturen voor interventies thuis beschikbaar te houden een permanentietoelage toegekend:

- door de lijnmanager 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 verstorings-toelage.
- buiten de diensturen: het gaat om een beschikbaarheid op uren dat normaal, volgens de geldende arbeidsregeling, niet moet gewerkt worden.[2]

Dit houdt in dat voor permanentieopdrachten die binnen de normale arbeidstijdregeling verricht worden geen toelage wordt verstrekt:

- 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.[2]

Wanneer de permanentietaak ertoe leidt dat het personeelslid effectief moet optre-

den worden de gewone toelagen voor overuren, zaterdag-, zondag- en nachtprestaties betaald.[2]

§ 2. Het maandelijks bedrag van de in § 1 bedoelde toelage bedraagt : [2]

aantal uren permanentie per maand	maandelijkse 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

§ 3. Hierna volgt een schematisch overzicht van de bestaande statutaire, organieke regelingen waarmee de permanentietoelage niet cumuleerbaar is.[2]

hoofdstuk raamstatuut deel VII, titel 2	afdeling	omschrijving
3	2	toelage voor de milieu-inspectie
2	4	diensthooftoelage
3	7	toelage voor de personeelsleden van MDK, tewerkgesteld bij het Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderadarketen te Vlissingen
3	10	huisvesting (vrije woonst), woondervingstoelage en bijzondere dienststopdrachtentoelage
3	11	toelage voor onregelmatige prestaties voor de wachters der waterwegen
3	13	bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel

artikel VPS	omschrijving
VII 118	loodstoelagen
VII 120	personeelsleden op 1/1/94 tewerkgesteld bij het Beheers- en Exploitatieteam te Vlissingen
VII 130	overgangsregeling vrije woonst of vervangende toelage

Er is evenmin cumulatie mogelijk tussen de permanentietoelage 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.[2]

Onderafdeling 2. Toelage voor ploegenarbeid[2]

Art. VII 43. § 1. Aan het personeelslid dat een volledige maand in een ploegensysteem is ingeschakeld, wordt een toelage toegekend van 100 euro (100%) per maand. Dit komt overeen met een uurtoelage van 0,74 euro (100%) per uur.[2]

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".[2]

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 $\frac{1}{4}$) overlappen.[2]

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).[2]

§ 2. Bij onvolledige maanden ploegenarbeid (in dienst, uitdienst, vliegende brigades) bedraagt de toelage $\frac{1}{134}$ van 100 euro per uur (= 0,75 euro 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.[2]

De parameter van $\frac{1}{134}$ is als volgt te verklaren:[2]

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)

De in deze afdeling bedoelde toelage is niet cumuleerbaar met de toelage bedoeld in Deel VII, Titel 2, Hoofdstuk 3, afdeling 13 - Bijzondere toelageregeling voor het loodsenpersoneel - van dit statuut.[2]

Indien het personeelslid recht heeft op het forfaitair bedrag van 100 euro (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.[2]

Onderafdeling 3. Algemene bepalingen[2]

Art. VII 44. 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).[2]

Voor de duidelijkheid volgt hierna een schematisch overzicht van de cumulatiemogelijkheid tussen permanentietoelage, ploegenpremie en verstoringstoelage.[2]

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.

Hij ontvangt, bovenop eventueel overloon en toelage voor zaterdag-, zondag- en nachtprestaties:

- 100 euro (100%) voor de 98 uren permanentie van 23/10 tot 29/10.
- 4/1850 als verstoringstoelage voor de interventie op 31/10.[2]

Afdeling 11. Toelage voor tijdelijke functieverzwarening[23]

Art. VII 44bis. Om personeelsleden te stimuleren om tijdelijk bijkomende of zwaardere taken op te nemen, waardoor de functiezwarte tijdelijk verhoogt, wordt de mogelijkheid voorzien voor het hoofd van de entiteit, raad of instelling (deze bevoegdheid is dus niet delegerbaar) om een toelage toe te kennen voor de tijd dat deze taken uitgeoefend worden. Deze beslissing wordt voorafgaandelijk ter advies voorgelegd aan het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.[23]

De tijdelijke functieverzwarening kan voortvloeien uit het feit dat het personeelslid binnen de eigen entiteit, raad of instelling tijdelijk belast wordt met bijkomende of zwaardere taken (bv. tijdelijk zwaardere functie, leidinggevende rol, toegenomen complexiteit, leiden van of meewerken aan een project, enz.).[23]

Alle personeelsleden kunnen deze toelage genieten, d.w.z. zowel contractuele als statutaire en ongeacht het niveau, met uitzondering van (cf. geldelijke arbeidsvoorwaarden topkader, deel V):

- management- en projectleidersfuncties van N-niveau;
- algemeen directeurs;
- hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.[23]

Het topkader wordt uitgesloten van de toelage voor tijdelijke functieverzwarening, omdat:

- de N-functies reeds door de Vlaamse Regering volgens een eigen wegingsmethode zijn ingedeeld in klassen (A, B, C, D) en ze een mandaattoelage ontvangen waarvan het bedrag afhankelijk is van de klasse waarin de N-functie ingedeeld is;
- de functies in het topkader niet kunnen gewogen worden aan de hand van het verplicht te gebruiken wegingsinstrument (=de functieniveaumatrix, zie verder);
- er reeds een geldelijke regeling bestaat voor het tijdelijk en bijkomend waarnemen van de leiding van een andere entiteit of project, voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt;

- de toelage door de Vlaamse Regering (of bij delegatie door de functioneel bevoegde minister) zou moeten toegekend worden (topkader kan zichzelf geen toelagen toekennen).[23]

De functieverzwaring is steeds tijdelijk. Hierbij kunnen grosso modo twee scenario's onderscheiden worden: ofwel wéét men van bij de aanvang (ab initio) precies hoe lang de functieverzwaring normaliter zal duren (zie hieronder 1), ofwel kan men bij de aanvang niet precies zeggen hoe lang de functieverzwaring normaliter zal duren (zie hieronder 2):

1. de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwaring kan vooraf (d.w.z. van bij de aanvang of ab initio) worden bepaald (bv. gekoppeld aan de duurtijd van een concreet project, vervanging van een collega met verlof voor opdracht of detachering). In dit geval moet de duurtijd minimum 30 kalenderdagen bedragen, en geldt een bovengrens van maximaal 5 jaar. Dit betekent dat het hoofd van de entiteit, raad of instelling meteen de vooraf gekende duurtijd van de tijdelijke functieverzwaring kan hanteren in zoverre deze de maximumduur van 5 jaar niet overschrijdt. Na afloop van deze vooraf bepaalde duurtijd, kan het hoofd van de entiteit, raad of instelling deze periode – opnieuw na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling – indien nodig (bv. om een project waarvan de duurtijd wordt overschreven te kunnen afwerken) expliciet (dus nooit stilzwijgend) nog maximum 1 maal verlengen met een periode van maximaal 1 jaar.

In het geval de tijdelijke functieverzwaring vroegtijdig wordt stopgezet (bv. omdat het naar het kabinet gedetacheerd personeelslid wiens taken tijdelijk worden overgenomen vroegtijdig terugkomt), dan wordt uiteraard ook de betaling van de hieraan gekoppelde toelage (zie verder) stopgezet (cf. §2 in fine van dit artikel: "(...) kan (...) een toelage toekennen voor de tijd dat het personeelslid de bijkomende of zwaardere taken uitoefent").

2. de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwaring kan vooraf niet bepaald worden (bv. opname bijkomende of zwaardere taken waarvan men bij de start niet exact weet voor hoe lang precies, vervanging van een langdurig ziek personeelslid waarvan men niet weet wanneer die terugkomt). In dit geval bedraagt de duurtijd eveneens minimum 30 kalenderdagen, maar geldt er een bovengrens van 1 jaar, waarbij het hoofd van de entiteit, raad of instelling deze periode – opnieuw na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling – expliciet (dus nooit stilzwijgend) maximaal 1 keer kan verlengen met een periode van maximaal 1 jaar.[23]

Ook hier geldt dat, wanneer de tijdelijke functieverzwaring wordt stopgezet, ook de betaling van de hieraan gekoppelde toelage (zie verder) wordt stopgezet (cf. §2 in fine van dit artikel).[23]

De tijdelijke functieverzwaring wordt geobjectiveerd aan de hand van de functienvaumatrix (gevalideerd door Vlaamse Regering op 22 november 2013); dit is een raamwerk met aanduiding van functiefamilies (kolommen) en niveaus binnen de functiefamilies (rijen). De basisfunctiebeschrijving wordt eerst ingedeeld in de matrix om de basisfunctieklasse te bepalen; de tijdelijk verzwaarde functiebeschrijving wordt daarna gewogen. Door het toevoegen van verzwarende elementen, bijvoorbeeld projectleiderschap of bijkomende/zwaardere taken, en eventueel het toevoegen van ex-

tra resultaatgebieden, en scores op de indelingscriteria wordt de functieverzwarende geobjectiveerd.[23]

Een verzwarende van de functie houdt in dat de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklasse zwaarder weegt dan de basisfunctie.[23]

Specifieke functies die niet kunnen worden ingedeeld via het geautomatiseerde indelingsinstrument moeten apart worden gewogen.[23]

Eens de tijdelijke functieverzwarende op geobjectiveerde wijze is vastgesteld (zie hierboven) kan hiervoor aan de functiehouder een toelage voor tijdelijke functieverzwarende worden toegekend voor de tijd dat het personeelslid de bijkomende of zwaardere taken uitoefent (zie hieronder).[23]

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling bepaalt het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwarende. Dit is het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouder en een bedrag vast te stellen binnen de voor de betrokken functieklasse vastgelegde ondergrens en bovengrens (zie tabel hieronder, die wordt opgenomen als bijlage 10 bij het VPS). In dit 'oorspronkelijk' salaris zijn desgevallend begrepen de toelagen voor specifieke personeelscategorieën zoals vermeld in hoofdstuk 3.[23]

Voor de vaststelling van de toelage binnen het opgegeven bereik kan het hoofd van de entiteit, raad of instelling rekening houden met de interne billijkheid binnen de entiteit, de geldelijke anciënniteit van de functiehouder, de relevante ervaring van de betrokken functiehouder, de voorziene duurtijd, de budgettaire mogelijkheden, de minimale beloning voor het opnemen van een zwaardere functie, en dergelijke meer.[23]

Het bedrag van de toelage mag echter niet lager zijn dan 5% van het oorspronkelijk salaris van het personeelslid aan wie wordt gevraagd om tijdelijk een zwaardere functie op te nemen, zónder dat dit met zich meebrengt dat daardoor de bovengrens van de functieklasse overschreden wordt. In voorkomend geval wordt de toelage afgetopt op de bovengrens en wordt dus een kleiner percentage toegekend of geen toelage toegekend.[23]

Het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwarende wordt bovendien begrensd:

- voor functiehouders met een management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau (middenkader) tot maximaal het verschil tussen het oorspronkelijk salaris en het overeenstemmende salaris voor dezelfde geldelijke anciënniteit in de salarisschaal A 311;
- voor de andere functiehouders tot maximaal het verschil tussen het oorspronkelijk salaris en het overeenstemmende salaris voor dezelfde geldelijke anciënniteit in de salarisschaal A 213 (à hierdoor vallen een aantal functies de facto buiten de scope voor tijdelijke functieverzwarende: bv. senior experts (rang A2E), hoofdadviseurs (rang A2M), navorsers (2de schaal), directeur-ingenieur en -informaticus (2de schaal), wetenschappelijk directeur).[23]

Tabel koppeling functieklasse - ondergrens/bovengrens: zie bijlage 10 VPS

De in bovenstaande tabel (bijlage 10 VPS) vermelde grensbedragen kunnen enkel

gebruikt worden voor de vaststelling van het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwaren binnen de context van het huidige beloningsbeleid en vormen op geen enkele wijze een voorafname op welke beslissing dan ook betreffende een aangepast loopbaan- of beloningsbeleid.[23]

Hieronder twee concrete voorbeelden ter illustratie:[23]

Situatie A

Een dossier- en gegevensbeheerder niveau 2 (functieklasse 12), zoals financieel dossierbeheerders, medewerkers begroting en boekhouding, HR-medewerker loonadministratie, wordt aangeduid om de teamleider die met loopbaanonderbreking gaat te vervangen gedurende een jaar. Dit heeft impact op de complexiteit, de optimalisatie van de werking van de dienst en het coördineren. Deze nieuwe verantwoordelijkheden worden in de functiebeschrijving opgenomen. De scores op de indelingscriteria wijzigen zoals hierna weergegeven. De functie wordt hierdoor ingedeeld in niveau 3 (functieklasse 14) van dezelfde functiefamilie.

Niveauberekening

- Complexiteit: 2 → 3
- Autonomie bij de behandeling: 2
- Optimalisatie van de werking: 2 → 3
- Coördineren / kennisdelen: 2 → 3
- Sociale interactie: 2

Berekening toelage

- Huidige situatie: hoofdmedewerker, C211, 18 jaar geldelijke anciënniteit, jaarwedge à 100% = 24.730 euro
- Grensbedragen functieklasse 14: van 24.300 euro (ondergrens) tot 29.700 euro (bovengrens)
- De lijnmanager beslist het verschil met het gemiddelde van de onder- en bovengrens (= 27.000 euro) te overbruggen
- 27.000 euro - 24.730 euro = 2.270 euro (op jaarbasis) > minimaal bedrag toelage ten belope van 5% van het oorspronkelijk salaris (1.236,50 euro = 24.730 euro x 5%)

→ geïndexeerd: 2.270 euro x 1,6084 = 3.651,07 euro (op jaarbasis)[23]

Situatie B

Een technisch specialist niveau 1 (functieklasse 15), zoals studie-ingenieur, architect, bouwkundig ingenieur, binnenhuisarchitect, herverkavelaar, landschapsdeskundige, wordt aangeduid om gedurende een periode een aantal collega's van niveau 1 te coördineren en zich zelf enkel over de meer complexe opdrachten te ontfermen. Deze nieuwe tijdelijke verantwoordelijkheden worden in de functiebeschrijving opgenomen. De scores op de indelingscriteria wijzigen zoals hierna weergegeven. De functie wordt hierdoor ingedeeld in niveau 1+ (functieklasse 16) van dezelfde functiefamilie.

Niveauberekening

- Complexiteit van de opdrachten: 1 → 2
- Type opdracht: 1
- Risico (op vlak van techniek, veiligheid of financieel): 1
- Aansturen van anderen: 1 → 2

- Externe vertegenwoordiging: 1

Berekening toelage

- Huidige situatie: ingenieur, A122, 7 jaar geldelijke anciënniteit, jaarwedde à 100% = 34.280 euro
- Grensbedragen functieklasse 16: van 31.500 euro (ondergrens) tot 38.500 euro (bovengrens)
- Lijnmanager wil het verschil met het gemiddelde van de onder- en bovengrens (=35.000 euro) overbruggen
- 35.000 euro - 34.280 euro = 720 euro (op jaarbasis)

MAAR < minimaal bedrag toelage ten belope van 5% van het oorspronkelijk salaris (1.714 euro = 34.280 euro x 5%), dus bedrag toelage wordt vastgesteld op 1.714 euro; én 34.280 euro + 1.714 euro = 35.994 euro < 38.500 euro (bovengrens)

→ geïndexeerd: 1.714 euro x 1,6084 = 2.757 euro (op jaarbasis)

→ incl. patronale van gemiddeld 15%: 2.757 x 1,15 = 3.170 euro (op jaarbasis)[23]

De kwaliteit van voormelde wegingen alsook de vaststelling van de toelagebedragen (=overbrugging bedrag tussen ondergrens/bovengrens) wordt gewaarborgd door het beleidsdomein Bestuurszaken door middel van:

- een jaarlijkse rapportering;
- ondersteuning ad hoc d.m.v. niet-bindende adviezen.[23]

De toelagen voor tijdelijke functieverzwarende worden intern bekend gemaakt conform de transparantieregeling van omzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/18 inzake openbaarheid beloningsbeleid d.m.v. een lijst met namen en percentages die ter inzage ligt bij de personeelsdienst (MOD).[23]

De toekenning van een toelage voor tijdelijke functieverzwarende mag niet leiden tot het uitstellen van bevorderingen. Een bevordering is immers definitief, terwijl het hier gaat om een tijdelijke toelage.[23]

Afdeling 12. Toelage voor carpooling[23]

Art. VII 44ter. Tot en met 31 december 2013 werd in geval van carpooling de kilometervergoeding voor de bestuurder met de helft wordt verhoogd. De Vlaamse Regering voerde deze maatregel in om personeelsleden ertoe aan te sporen om ook voor dienstreizen zoveel als mogelijk de verplaatsing samen af te leggen, en dit in het kader van de milieu- en mobiliteitsproblematiek.[23]

Met een brief van 18 maart 2010 stelde de RSZ naar aanleiding van een inspectiecontrole dat op de extra vergoeding in geval van carpooling sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, tenzij de werkgever kan bewijzen dat de kosten die de bestuurder maakt werkelijk de helft meer bedragen.

Zowel de RSZ als de fiscus aanvaardden als "vrijgesteld" bedrag, het bedrag van de kilometervergoeding dat de federale overheid aan haar personeelsleden toekent.[23]

Met een brief van 28 april 2010 vroeg de Vlaamse minister voor Bestuurszaken, Geert Bourgeois, aan mevrouw Laurette Onkelinx, federaal minister bevoegd voor sociale zaken, om via een wijziging van het Koninklijk besluit van 28 november 1969

tot uitvoering van de RSZ-wet, ook het supplement carpooling vrij te stellen van RSZ. Dezelfde vraag werd aan de FOD Financiën gesteld met een brief van 24 april 2009.[23]

Als gevolg van het schrijven aan mevrouw Onkelinx heeft de RSZ er zich akkoord mee verklaard om, in afwachting van een antwoord van de bevoegde federale minister van Sociale Zaken, geen verdere stappen in het dossier te ondernemen.[23]

Wegens het uitblijven van een antwoord van de federale minister werd de vraag herinnerd met een brief van 19 juli 2011 en 26 januari 2012.[23]

Met een brief van 15 juli 2013 heeft de RSZ aan het departement Bestuurszaken laten weten dat een normale afhandeling van het dossier zich opdringt wegens het uitblijven van een nieuw standpunt op beleidsvlak.[23]

Wat betreft de belastingen deelde de FOD Financiën met een brief van 27 oktober 2009 niet akkoord te kunnen gaan om het supplement carpooling aan te merken als een niet-belastbare bezoldiging. Zij stellen dat niet kan worden aangenomen dat de verhoogde kilometervergoeding overeenstemt met de werkelijke gemiddelde kostprijs per kilometer. Dit zou er in de praktijk immers op neerkomen dat door het feit dat de bestuurder passagiers meeneemt, de gemiddelde kostprijs per kilometer steeds met de helft zou stijgen. Het supplementcarpooling is dus een belastbare bezoldiging van werknemers in de zin van artikel 31, 2de lid WIB 92.[23]

Door het feit dat op het supplement carpooling dus zowel RSZ-bijdragen als bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn, wordt dit met ingang van 1 januari 2014 in het VPS ondergebracht als een "toelage" en niet meer als een "vergoeding".[23]

De toelage voor carpooling wordt toegekend als een "personeelslid als passagier wordt meegenomen. De tekst van dit artikel bepaalt dus niet dat in geval van carpooling de medereizigers van dezelfde entiteit moeten zijn als de chauffeur. Het personeelslid dat collega's die bij de DVO werken meeneemt, heeft dus recht op het supplement carpooling, de medereizigers hebben geen recht op een kilometervergoeding.[23]

In afwijking van de andere toelagen zal deze toelage niet maandelijks maar één keer per jaar worden betaald, namelijk in het eerste kwartaal van het jaar volgend op het jaar waarop de dienstreizen betrekking hebben. Dit geldt voor alle entiteiten, ook voor de entiteiten die (nog) niet bij Vlimpers zijn aangesloten. De motivering is dat de bedragen onvoldoende zijn om een maandelijks berekening (netto, rsz, fiscaliteit) en betaling te verantwoorden.[23]

Hoofdstuk 3. Toelagen voor specifieke personeelscategorieën[2]

Afdeling 1. Gemeenschapsinstellingen Bijzondere Jeugdzorg[2]

Art VII 45. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de GBJ's zijn er drie toelagen voorzien:

- 1° De personeelsleden niveau B, C en D van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg ("De Zande": Ruislede en Beernem en de "Kem-

pen" te Mol) die regelmatig in contact komen met geplaatste jongeren ontvangen een jaarlijkse toelage van 877 euro (100%).

- 2° De personeelsleden van niveau D die belast zijn met de beroepsopleiding van jongeren in deze instellingen ontvangen een vakopleidingstoelage van 2,50 euro (100%) per gepresteerd lesuur.
- 3° Rekening houdend met het feit dat de nieuwe vakleraars geworven worden in niveau C, wordt er een maandelijkse toelage van 125 euro (100%) toegekend aan het personeelslid van niveau D die belast is met de functie van vakleraar 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.[2]

Deze toelage kan gecumuleerd worden met de uurtoelage van 2,50 euro (100%) per gepresteerd lesuur die wordt toegekend aan personeelsleden van niveau D, die ter vervanging van personeelsleden van niveau B, vakopleidingen geven in de werkplaatsen van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg.[2]

Ingeval de toelage niet volledig verschuldigd is, wordt de pro-rata regeling toegepast van artikel VII 6.[2]

In de federale instellingen voor Bijzondere Jeugdzorg De Grubbe en het Federaal detentiecentrum wordt voor opvoedkundige taken beroep gedaan op personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn.[12]

Voor de federale jeugdinstantie De Grubbe wordt de toelage toegekend vanaf 1 maart 2002, voor het federaal detentiecentrum in Tongeren vanaf 1 juli 2010 (BVR 29/04/2011).[12]

Op grond van het huidig artikel VII 45 VPS ontvangen de personeelsleden van de gemeenschapsinstellingen, behalve niveau A, een jeugdzorgtoelage van 877 euro tegen 100% per jaar ⁽³²⁾. [12]

Vanaf 1 juli 2010 wordt de jeugdzorgtoelage ook toegekend aan de consultants.[12]

Deze wijziging geeft uitvoering aan punt 3.a. van het protocol nr. 274.908⁽³³⁾. [12]

Oorspronkelijk was het voorstel om de jeugdzorgtoelage (eveneens 877 euro tegen 100% per jaar) tevens toe te kennen aan de consultants (niveau B) van de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid van het agentschap Jongerenwelzijn, tewerkgesteld in:

- * een comité voor Bijzondere Jeugdzorg;
- * een sociale dienst bij de jeugdrechtbank;
- * een regionaal preventieteam.[12]

³² Hetzelfde artikel voorziet tevens in een vakopleidingstoelage en een toelage voor technische bekwaamheid voor bepaalde personeelsleden van niveau D van de gemeenschapsinstellingen.

³³ Protocol nr. 274.908 houdende de conclusies van de onderhandelingen van 11 mei 2009 die gevoerd werden in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest over het bemiddelingsvoorstel consultants bij de afdeling Preventie- en Welzijnsbeleid van het Agentschap Jongerenwelzijn.

De consultants zijn allemaal in niveau B tewerkgesteld, zodat het toepassingsgebied tot de personeelsleden in dit niveau is beperkt. Een aantal personeelsleden zijn tewerkgesteld in niveau A, maar hebben een eerder leidinggevende functie, en komen niet rechtstreeks in contact met de jongeren.[12]

Op vraag van de functioneel bevoegde entiteit wordt thans bepaald dat de jeugdzorgtoelage wordt toegekend aan "het personeelslid van niveau B werkzaam in de buitendiensten van de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid, met uitzondering van de administratieve teams". Dit tekstvoorstel blijft in overeenstemming met voornoemd protocol nr. 274.908. Het gaat om een zuivere herformulering om de doelgroep beter te vatten. De herformulering gebeurt naar aanleiding van de nieuwe functie- en teambenamingen. Zo worden er ook experten-consultanten toegevoegd aan de multidisciplinaire teams. Op basis van de oorspronkelijke formulering van dit artikel zou er onduidelijkheid geweest zijn of deze consultants recht hebben op de toelage, terwijl dit wel de bedoeling is. [12]

Er wordt niet langer gesproken over consultants omdat de teamverantwoordelijken hulpverlening en preventie recht hebben op deze toelage conform het initiële opzet. Zij nemen nog een consultantrol op maar worden anders benoemd in het PEP. Door deze formulering wordt vermeden dat bij elke wijziging van functie- of teambenaming een wijziging van het VPS nodig is.

Indien deze personeelsleden in het kader van een loopbaanpad overgaan naar een administratieve functie, en worden toegevoegd aan een administratief team, verliezen zij het recht op de jeugdzorgtoelage.

Afdeling 2. Milieutoelage[2]

Art. VII 46 - 47.

Artikel VII 46 van het VPS kent een milieutoelage toe aan de toezichthoudende personeelsleden van de afdeling Milieu-inspectie.[18]

Dit artikel voorziet een toelage van € 432 (à 100%) per maand voor de personeelsleden van niveau C en B en rang A1, en een toelage van € 216 (à 100%) per maand voor de personeelsleden van rang A2 als begeleider en coördinator.

Om deze toelage te genieten moeten per kwartaal minimum 21 controles (niveau C en B en rang A1) of 7 controles (rang A2) worden uitgevoerd.[18]

De toekenningsvoorwaarden voor de milieutoelage werden nooit aangepast aan de creatie van een aantal nieuwe rangen op A2-niveau (A2E en A2M). Vanaf 1 juli 2011 kan de milieutoelage ook worden toegekend aan de personeelsleden van de rangen A2E en A2M (bedrag en voorwaarden zoals rang A2).[18]

Sinds 1 juli 2011 is er een toezichthoudend ambtenaar aangesteld die de graad van senior-adviseur (rang A2E, schaal A213) heeft, en die, net als de toezichthoudend ambtenaren van rang A2, leiding geeft aan een dienst met toezichthoudend ambtenaren die milieu-inspecties uitvoeren. Dit personeelslid van rang A2E is ook in het systeem van permanente beschikbaarheid is opgenomen, en soms controles uitoefent buiten de diensturen, en dit vooral bij grote risicobedrijven.[18]

Afdeling 3. Toelagen voor rekenplichtigen[2]

Art. VII 48 - 49. Met dit besluit wordt 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. Worden gelijkgesteld met speciale rekenplichtigen: de rekenplichtige van het MINA-fonds, van het VIF, van het VIPA en van de Dienst voor Gemeenschaps- en Gewestbelastingen;
- 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).[2]

In deze bepaling is dus de vroegere “kastoelage” (stambesluit VOI's) geïntegreerd. De toelage wordt niet enkel voorzien voor personeelsleden die op een financiële dienst werken, maar ook diegene die een financiële verantwoordelijkheid hebben, hetzij in contanten, hetzij girale of elektronische verrichtingen uitvoeren en voor het beschouwde kwartaal het bedrag van 7.400 euro bereiken.[2]

Onder financiële rekeningen wordt verstaan:

1° gemengde rekeningen waarop gestort worden:

- alle ontvangsten lastens de begroting van de Vlaamse overheid;
- de ontvangsten die de instellingen innen krachtens reglementeringen vastgelegd door de Vlaamse regering;

2° ontvangstenrekeningen waarop alle andere ontvangsten dan deze vermeld in 1° gestort worden;

3° reservefondsen- rekeningen waarop de bedragen worden geplaatst die de openbare instelling afzonderlijk mag beheren ingevolge een bestaande wettelijke, decreetale of reglementaire grondslag.[2]

Art. VII 49bis. De premie voor rekenplichtigheid werd oorspronkelijk toegekend om de betrokkenen toe te laten zich desgevallend te kunnen verzekeren tegen de specifieke risico's van hun taak als rekenplichtige enerzijds en om de functie van reken

plichtige aantrekkelijker te maken en meer continuïteit en kwaliteit in de rekenplichtigheid te krijgen anderzijds.[6]

Ook aan de personeelsleden werkzaam op een financiële dienst in een IVA of EVA met rechtspersoonlijkheid of die een financiële verantwoordelijkheid hebben overeenkomstig hun functiebeschrijving en die in de dagelijkse praktijk financiële verrichtingen uitvoeren en opvolgen onder handtekening van het hoofd van de entiteit, instelling of raad, of zijn gedelegeerde, wordt de toelage voor rekenplichtigen toegekend. Dit is de vroegere kastoelage die bestond binnen de Vlaamse Openbare Instellingen die in de premie voor rekenplichtigheid werd geïntegreerd.[6]

Op dit ogenblik loopt het project Orafin-BBB dat de, sedert de invoering van het Beter Bestuurlijk Beleid, noodzakelijke aanpassingen aan het financieel systeem, Orafin, invoert. Een belangrijke stap hierbij is de rationalisatie van de structuur van de financiële rekeningen van de Vlaamse gemeenschap.[6]

De nieuwe wijze van werken heeft weinig of geen invloed op de taken van de verschillende actoren die tussenkomen in het boekhoudkundig proces. De huidige rekenplichtigen binnen de ministeries verliezen dan weliswaar hun rekening maar niet hun werk. De invoer van gegevens in het financieel systeem Orafin verloopt identiek voor de boekhoudorganisatie van de centrale rekening, 001, als voor de boekhoudorganisaties van de rekenplichtigen. De rekenplichtigen veranderen alleen van naam, ze worden vereffenaars. Ook voor de speciale rekenplichtigen, zoals bvb. de rekenplichtigen van de geschillen, van de DAB's VIF en Mina e.a., blijven het werk en de verantwoordelijkheden hetzelfde.[6]

Die naamsverandering heeft wel tot gevolg dat de aan de gewone, buitengewone en speciale rekenplichtigheid gekoppelde premie (zie artikel VII 48 en artikel VII 49 van het Vlaams Personeelsstatuut) vervalt voor de betrokken personeelsleden.[6]

In afwachting van een definitieve regeling werd beslist een bewarende maatregel uit te werken voor de rekenplichtigen, onder de voorwaarde dat ze dezelfde opdracht uitoefenen. Ook dient de regeling uitdovend te zijn, zodat er geen nieuwe rekenplichtigen binnen de ministeries kunnen worden aangesteld. Er zullen geen nieuwe decentrale rekeningen meer geopend worden en dus zullen er ook geen nieuwe rekenplichtigen kunnen worden aangesteld. Voor de huidige rekenplichtigen, m.n. de buitengewone rekenplichtigen op 31/12/2006 en de gewone en speciale rekenplichtigen op 31/12/2007, geldt dan de overgangsmaatregel dat zij de premie kunnen behouden, als ze dezelfde opdracht blijven uitvoeren.[6]

Concreet betekent dit dat de premie echt uitdovend is, omdat de rekenplichtigen binnen de ministeries gewoon verdwijnen.[6]

Deze regeling is een bewarende maatregel en geldt tot op het ogenblik dat de functies van de betrokken personeelsleden worden heringeschaald in het kader van een vernieuwd beloningsbeleid.[6]

Afdeling 4. Gezagvoerderstoelage[2]

Art. VII 50 regelt de gezagvoerderstoelage voor personeelsleden van niveau D van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, die belast worden met het gezag over een schip, terwijl een dergelijke functie normaliter toebedeeld wordt aan een personeelslid van hogere rang.[2]

De hoegrootheid van de toelage bedraagt 1/1976 van 2.235 euro à 100% op jaarbasis per uur werkelijke prestatie.[2]

Voor de speciaal assistent (functie matroos of stoker) die belast is met de functie van schipper bedraagt de toelage 1/1976 van 1.120 euro à 100% per uur werkelijke prestatie.[2]

Voor de stuurman bedraagt vanaf 1 juni 1995 de gezagvoerderstoelage 1/1976 van 2.730 euro à 100%.[2]

Voor de hoofdschipper bedraagt vanaf 1 oktober 2004 de gezagvoerderstoelage 1/1976 van 2.730 euro à 100%. De toekenning van de gezagvoerderstoelage aan de hoofdschipper die de kapitein of stuurman vervangt biedt een oplossing aan een structureel probleem, namelijk de aanhoudende onmogelijkheid om stuurman van onder andere de loodsboot (vb. de Zeeleeuw) aan te werven.[2]

De toekenning van een gezagvoerderstoelage voor de leidinggevende hoofdassistent (functie hoofdschipper) is bijgevoegd ingevolge het akkoord tussen de overheid en de representatieve vakorganisaties m.b.t. een aantal lopende dossiers van de IVA Maritieme Dienstverlening en Kust, meer in het bijzonder de invoering van leidinggevende functies binnen de DAB Vloot (uitvoering PIP/PEP).[2]

Afdeling 5. Toelage voor technische bekwaamheid[2]

Art. VII 51. De toelage van 6,50 euro wordt toegekend per effectief gepresteerd dag. Dit betekent dat op het einde van de maand het aantal gepresteerd uren (eventueel geregistreerd via een prikklok) dient gedeeld te worden door 7,36 (h) om het aantal volledige dagen te bepalen waarvoor de toelage verschuldigd is.[2]

Afdeling 6. Toelage voor het secretariaat van de diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid[2]

Art. VII 52. Tot 31/05/08 ontvangen de personeelsleden belast met secretariaatsaken van de Vlaamse Regering een toelage van 2.382 euro per jaar aan 100%. Dit bedrag (2.382 euro of 96.089 Belgische frank) werd oorspronkelijk vastgesteld in 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 Executieve. Hetzelfde bedrag werd overgenomen in het VPS en stemt overeen met de kabinetstoelage zoals vastgesteld in het besluit van de Vlaamse Regering van 24 oktober 1988 tot bepaling van de samenstelling en de werking van de Kabinetten van de

Gemeenschapsministers, zoals gewijzigd bij besluit van 6 maart 1991.[6]

Met het kabinetsbesluit van 27 juli 1999 werd het bedrag van de kabinetstoelage opgetrokken tot 123.000 Belgische frank (3.049,09 euro). De secretariaatstoelage werd echter niet overeenkomstig aangepast.[6]

Met het kabinetsbesluit van 14 september 2001 werd de kabinetstoelage formeel afgeschaft en wordt een "salariscomplement" toegekend dat varieert van persoon tot persoon, al naargelang de afspraak met de minister. Op dit ogenblik gaat het om een gemiddelde van 5.694 euro aan 100% op jaarbasis. Dit bedrag wordt vanaf 01/06/08 als maximum in het VPS ingeschreven. In het kader van de responsabilisering bepaalt de leidend ambtenaar aan wie de toelage wordt toegekend alsook het bedrag met als beperking voornoemd maximum.[6]

Afdeling 6bis. Toelage voor facilitaire kabinetsondersteuning[10]

Art. VII 52bis. Bij besluit van de Vlaamse Regering van 4 december 2009 (princiële goedkeuring op 25 september 2009) werd met ingang van 1 september 2009 bepaald dat de personeelsleden die worden ingezet bij de facilitaire kabinetsondersteuning, een forfaitaire toelage genieten die niet cumuleerbaar is met de normale toelagen voor extra prestaties (overuren, zaterdag-, zondag- en nachtwerk).[10]

De in dit artikel beoogde personeelscategorie "ondersteunend personeel" stemt overeen met de vroegere categorie "uitvoerend en aanvullend personeel". Gelet op de parallel werd voor de personeelsleden die worden ingezet voor de kabinetsondersteuning volgende vork bepaald: het minimum van € 3.000 à 100% per jaar komt overeen met de vroegere kabinetstoelage voor de categorie "uitvoerend en aanvullend personeel" (BVR 27 juli 1999) en het maximum van € 5.694 à 100% per jaar komt overeen met het gemiddelde van de salariscomplementen van kabinet-medewerkers (zoals meegedeeld n.a.v. de invoering van de secretarietoelage). De lijnmanager bepaalt per personeelslid het bedrag van de toelage binnen voormelde vork.

De hoogte van de toelage is afhankelijk van de functiebeschrijving en de frequentie van de extraprestaties (overuren, nachtwerk, weekendwerk) (advies Raad van State 47.361/3 van 10 november 2009 wat betreft de vraag naar criteria).[10]

Ter informatie kan nog worden vermeld dat:

- deze toelage geschorst wordt (art. VII 15 VPS):
 - a) in het geval dat er geen recht is op salaris (bv. in geval van ziekte van een contractueel personeelslid na de periode van gewaarborgd week- of maandloon);
 - b) bij een onafgebroken afwezigheid van 35 werkdagen (schorsing vanaf de 1ste dag afwezigheid).
- er geen cumul zal mogelijk zijn tussen deze toelage en de toelagen voor overwerk, zaterdag-, zondag- en nachtprestaties (art. VII 71 VPS);
- de toelage pro rata van de prestaties wordt betaald (art. VII 16, 2° VPS).[10]

Daarnaast kan worden gesteld, met betrekking tot de chauffeurs, dat op basis van artikel VII 83 VPS het managementcomité van de entiteit per betrokken personeelslid een forfaitair bedrag "maaltijdvergoeding" per maand kan bepalen, uitgaande van het aantal dienstreizen per maand. Aangezien het waarschijnlijk is dat de chauffeurs ka-

binetsondersteuning ook frequente weekendprestaties zullen leveren, wordt de tabel met forfaits per maand en per jaar, die gevoegd is bij de dienstorder van 7 oktober 2008 nr. DVO/DBZ/AR/2008/5 uitgebreid met forfaits tot 266 maaltijdvergoedingen per jaar (momenteel zijn er forfaits tot 226 per jaar).[10]

Het forfait voor 266 maaltijdvergoedingen is gelijk aan € 3.090, geïndexeerd. Dit maximum komt overeen met de kost van de chauffeursvergoeding bij een ministerieel kabinet.[10]

Afdeling 7. BET-toelage[2]

Art. VII 53. Het betreft de organieke regeling. De overgangsregeling is opgenomen in artikel VII120.[2]

Afdeling 8. Gemeenschappelijke of Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk[20]

Art. VII 54. De preventieadviseur werkzaam in een GDPB of IDPB geniet van een preventietoelage. De toelage verschilt al naargelang het niveau (niveau 1 of niveau 2).[20]

Het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en de bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk preciseert waaruit de aanvullende vorming enerzijds van niveau 1 en anderzijds van niveau 2 bestaat.[20]

Het getuigschrift van aanvullende vorming van het eerste niveau komt overeen met een multidisciplinaire basisvorming van 120 uren en een multidisciplinaire specialisatie niveau 1 van 280 uren of een specialisatiemodule ergonomie, arbeidshygiëne of psychosociale aspecten niveau 1 van 280 uren.[20]

Het getuigschrift van aanvullende vorming van het tweede niveau komt overeen met een multidisciplinaire basisvorming van 120 uren en een multidisciplinaire specialisatie niveau 2 van 90 uren.[20]

Indien een preventieadviseur met een getuigschrift niveau 2 tijdens zijn tijdelijke aanstelling als preventieadviseur niveau 1 behaalt, wordt zijn preventietoelage opgetrokken.[20]

De preventietoelage komt bovenop het organieke salaris in de basisgraad waarin de preventieadviseur is aangesteld. Er is geen toelage voorzien voor de preventieadviseur-coördinator aangezien de geldelijke waardering voor deze functie vervat is in de salarisschaal A 287.[20]

Naast de preventietoelage blijft de normale regeling van reis- en verblijfskosten van toepassing op de personeelsleden van de GDPB en IDPB en vormt de verzekering voor stoffelijke schade van deze personeelsleden een belangrijk voordeel.[20]

Afdeling 9. Sociale Dienst voor het Vlaams overheids personeel

Art. VII 55. Ook hier werd uitgegaan van reeds in het VPS bestaande bedragen
- secretaris en penningmeester : 1.785 euro[2]

Afdeling 10. Huisvesting en vervangende toelage[2]

Art. VII 56. § 1 van dit artikel bepaalt dat het hoofd van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust en de Agentschappen Waterwegen en Zeekanaal, De Scheepvaart en het Psychiatrisch Zorgcentrum Geel en Rekem, de functies en ar-

beidsplaatsen vaststelt waaraan het gebruik van een woning, ter beschikking gesteld door de werkgever, verbonden is. Het gaat om functies die gehouden zijn tot bijzondere dienstverplichtingen (vb. nachtelijke controles, permanenties e.d.).[2]

Het gaat dus om alle afdelingen en VOI's waar in de "vroegere structuur" (voor 1/1/2006) dergelijke regeling van toepassing was.[2]

Het hoofd bepaalt tevens:

- de aard van de voordelen (huisvesting, verlichting, verwarming of enkel huisvesting);
- de daaraan verbonden dienstverplichtingen.[2]

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.[2]

§ 2. Aan de technici met de functie van Bos- of Natuurwachter wordt een woonstverplichting opgelegd, hetzij in een woning die door de werkgever 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.).[2]

§ 3. Het personeelslid die een huisvesting bewoont waarvan het ministerie hem het genot verleent, geniet een voordeel van alle aard, waarvan de waarde wordt bepaald op een bepaald percentage van het gemiddelde van het minimum- en het maximumsalaris van de salarisschaal waarin betrokkene wordt bezoldigd:

aard van het voordeel	percentage van het gemiddelde van de salarisschaal - bruto
enkel huisvesting	10%
huisvesting, verwarming en verlichting	12,5%

Voor de duidelijkheid volgt hierna een fictieve berekening van het salaris van een personeelslid dat een woning ter beschikking heeft:[2]

brutomaandsalaris :	1.975,04
FOP (7,5%):	- 148,12
ZIV (3,55%):	- 70,10
belastbaar maandsalaris:	1.756,82 (zonder voordeel van alle aard)

waarde voordeel :	183,64
belastbaar maandsalaris:	<u>1.756,82</u>
totaal belastbaar bedrag:	1.940,46 (inclusief voordeel van alle aard)

Bedrijfsvoorheffing:	- 551,93
waarde van het voordeel	- <u>183,64</u> (neutralisatie)
netto:	1.204,89 ⁽³⁴⁾

³⁴ netto-salaris zonder voordeel van alle aard = 1.293,36 euro (1.975,04 - 148,12 (7,5% FOP) - 70,10 (3,55% ZIV) = 1.756,82 belastbaar - 463,46 bedrijfsvoorheffing)

§ 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.[2]

Art. VII 57. De personeelsleden bedoeld in artikel VII 56 die ingevolge de uitgeoefende functie recht hebben op het genot van een woning (omdat ze bijzondere dienstverplichtingen hebben), en de Bos- en natuurwachters die "woonstplicht hebben, doch geen woning ter beschikking hebben, ontvangen een "vervangende toelage" van 1.640 euro per jaar (100%).[2]

Onder "bijzondere dienstopdracht" moet worden verstaan, een opdracht die van die aard is dat de persoon die belast wordt met de uitvoering ervan op regelmatige tijdstippen bepaalde taken moet uitvoeren, en daarvoor onmiddellijk beschikbaar moet kunnen zijn. (eventueel in beurtroelsysteem).[2]

Afdeling 11. Toelage voor onregelmatige prestaties voor de Wachters der Waterwegen[2]

Art. VII 58. Op basis van § 1 ontvangen deze personeelsleden een toelage van 620 euro (100%) per jaar. Het gaat om een forfaitaire toelage voor onregelmatige prestaties, ongeacht het aantal uren.[2]

§ 2. Het in § 1 vermeld bedrag is een "basistoelage" die wordt verhoogd met bepaalde coëfficiënten. De grootte van deze coëfficiënten is afhankelijk van:

- de waterbemeestering;
- de bedieningsregeling;
- het aantal beweegbare kunstwerken;
- het aantal kilometer waterweg.[2]

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. De toelage wordt eventueel pro rata berekend, en geïndexeerd.[2]

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.[2]

Afdeling 12. Luchthaventoelage[2]

Art. VII 59. § 1 bepaalt dat aan de ambtenaar, tewerkgesteld op de regionale luchthavens, een toelage wordt toegekend van 82 euro (100%) per maand.[2]

Deze toelage vervangt volgende toelagen die enkel aan de overgehevelde personeelsleden werden toegekend:

- productiviteitspremie;
- kastoelage;

- brevettoelage;
- toelage voor ploegenwerk.[2]

§ 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 82,00 euro. Zij behouden dit hoger bedrag totdat hogergenoemde 82,00 euro (door indexatie) hoger wordt. [2]

Afdeling 13. Bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel[2]

Art. VII 60. § 1. Deze paragraaf geeft uitvoering aan het akkoord tussen de overheid en de representatieve vakorganisaties over de sector zeezeven dd. 10 oktober 2001. Vanaf 1 januari 1999 worden de loodstoelagen algemene loods verhoogd. Deze verhoging is berekend op basis van de in de loodstoelagen geïntegreerde component nachtwerk, omgezet volgens de norm "werkdruk" aangezien door stijging van de werkdruk vaker nachtprestaties moeten verricht worden (uurtoelage), en herleid naar 1/3 (cfr. protocol 18.46 van 22 december 1994). BVR 31 januari 2003.[2]

Bij een algemene baremaherziening voor niveau A (1% verhoging vanaf 1 december 2004) worden de loodstoelagen voor 2/3 gekoppeld aan de loonsverhoging (dus 2/3 van 1%), inclusief toelage bij arbeidsongeval, administratieve opdracht en heli-toelage.[2]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt de toelage voor zaterdagwerk toegekend aan personeelsleden van de rang A1 en wordt de toelage voor nachtprestaties verhoogd van 2 euro naar 3 euro.[6]

Als gevolg daarvan dienen de loodstoelagen te worden verhoogd. Overeenkomstig het protocol 18.46 wordt de berekening voor de verhoging van de toelagen herleid tot 1/3.[6]

Voor de **component zaterdagwerk** wordt uitgegaan van 233 uur zaterdagwerk per loods per jaar, zijnde 199 beschikbaarheidsdagen - 27 beurtdagen vakantie = 172 beurtdagen; $52 \text{ zaterdag} / 365 = 14,25\%$; $172 \text{ beurtdagen} \times 14,25\% = 24,5 \text{ beurtdagen zaterdagwerk}$.

1 beurtdag is ongeveer 9,5 uur, dus $24,5 \text{ beurtdagen} \times 9,5 \text{ uur} = 233 \text{ uren zaterdagwerk}$. [6]

Dit geeft volgend resultaat:

ZATERDAGWERK	à 1/3			
operationele loodsen	rivier	kanaal	Scheldemonden	kust
233u zaterdag	0,52	0,52	0,39	0,52

Voor de **component nachtwerk** wordt uitgegaan van dezelfde gegevens van het protocol zeezeven van 10 oktober 2001 waarbij de nachttoelage werd verhoogd van 38,5 BEF tot 80 BEF.[6]

Dit geeft volgend resultaat:

NACHTTOELAGE OPERATIONELE LOODSEN

à 1,1262	rivier	kanaal	Scheldemonden	kust
bedrag nacht 1992	1.284,53	1.216,34	878,49	885,18
verhoging naar 80F= + 41,5 BEF	1.384,63	1.311,12	946,94	954,15

norm protocol	150	150	200	150
verhoging per prestatie	9,23	8,74	4,73	6,36
=1/3	3,08	2,91	1,58	2,12
à 100%	2,73	2,59	1,40	1,88
verhoging 2 > 3 euro à 100%	2,66	2,51	1,36	1,83

[6]

De uitbreiding van de toelage voor overuren wordt niet geïncorporeerd in de loods-toelage (zit reeds vervat in de loodstoelagen).[6]

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 5 oktober 2007 met kenmerk: DVO/BZ/P&O/2007/20.[6]

Conform artikel VII 64, §2 van het VPS worden de loodstoelagen bij een algemene verhoging van de salarisschalen voor 2/3 gekoppeld aan de gemiddelde salarisverhoging van niveau A. Dit artikel geeft uitvoering aan deze bepaling voor wat de loods-toelagen van de operationele loodsen betreft (inclusief toelage arbeidsongeval, heli-toelage, administratieve opdracht).[8]

Uitvoering sectoraal akkoord 2008-2009

De lineaire baremieke verhoging met 2% met een maximum van 50 euro bruto per maand aan index 1,4282 geeft voor alle salarisschalen in niveau A een gemiddelde verhoging van 1,11%. De loodstoelagen (zowel operationele loods en andere loodsen) worden bijgevolg met 2/3 van 1,11% verhoogd.[8]

loodstoelage na laatste besluit zeewezen[8]

Loodstoelage	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4
		na 6 jaar	na 9 jaar	na 14 jaar
Rivierloodsen	141,09	168,27	206,22	245,34
Kanaalloodsen	140,94	168,12	206,07	245,19
Scheldemondenloodsen	55,10	78,26	94,43	138,72
Kustloodsen	90,43	122,14	169,98	205,44

	algemene toelage	toelage voor extra prestaties	geven van opleidingen
loods, chefloods (dagdienst)	12.815,20	2.305	
loods, chefloods (continudienst) of nautisch dienstchef	12.815,20	5.361	
loods, kapitein van de loodsboot	12.815,20	13.321	10.000
loods, stuurman van de loodsboot	80% van de toelagen van de kapitein		

loodstoelage vanaf 1/1/2009 (SA08-09 - verhoging 2%)

Loodstoelage	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4
		na 6 jaar	na 9 jaar	na 14 jaar
Rivierloodsen	142,13	169,52	207,75	247,16
Kanaalloodsen	141,98	169,36	207,59	247,00
Scheldemondenloodsen	55,51	78,84	95,13	139,75
Kustloodsen	91,10	123,04	171,24	206,96

	algemene toelage	toelage voor extra prestaties	geven van opleidingen
loods, chefloods (dagdienst)	12.910,00	2.322	
loods, chefloods (continudienst) of nautisch dienstchef	12.910,00	5.400	
loods, kapitein van de loodsboot	12.910,00	13.420	10.074
loods, stuurman van de loodsboot	80% van de toelagen van de kapitein		

In de loodstoelageloopbaan van de verschillende loodsenkorpussen worden vanaf 01/01/2008 volgende wijzigingen aangebracht in uitvoering van het protocolnr 255.831 van 15 februari 2008:

- De LT-loopbaan 6-6-2 wordt vervangen door de LT-loopbaan 6-3-5, waardoor men dus sneller overgaat van LT2 naar LT3.;
- De bedragen van de LT3 en LT4 worden bovendien verhoogd voor elk korps. Deze verhoging komt bovenop de reeds toegekende verhoging door incorporatie van de factor zaterdagwerk (toekenning aan rang A1) en nachtwerk (optrekken van 2 euro tot 3 euro) in uitvoering van het sectoraal akkoord 2005 - 2007.[7]

Volgens MDK kan deze verhoging als volgt worden gemotiveerd. De gemiddelde omvang van de schepen die zich aandienen voor de Vlaamse haven is sedert het vastleggen van de toelagen van de loodsen in 1995 met 100 % toegenomen. Dit betekent uiteraard een verhoogde verplichting tot het zich eigen maken van nieuwe technieken en het volgen van een verhoogd aantal bijkomende opleidingen. Er is ook in 2004 een overeenkomst gesloten met de rivierloodsen om de technische loopbaan in te korten. In 2007, gekoppeld aan dit akkoord is er ook een overeenkomst gesloten met de kustloodsen die een effectieve inkorting van de technische loopbaan inhield. Een zelfde akkoord wordt thans onderhandeld met de zeeloodsen. Ook de kanaalloodsen zijn bereid gevonden om de maximum omvang van de schepen t.o.v. het beschikbare areaal uit te breiden. Vermits de technische loopbaan in 1995 door de overheid werd losgekoppeld van de financiële loopbaan heeft dit nooit onmiddellijk effect op de verloning. Deze grote schepen worden bediend door loodsen uit groep 3 en groep 4. Toch heeft de overheid hierdoor hogere inkomsten omdat deze grotere schepen meer inkomsten genereren. Hierbij kan verwezen worden naar de omzetgroei van de DAB Loodswezen met 14 % in 2007. Kortom, zowel wat betreft de inspanningen die van de loodsen als wat de inkomsten voor de overheid betreft zijn deze aanpassingen ruimschoots verantwoordt. [7]

§ 2 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 beurdagen 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 gelijkstelling met een beschikbaarheidsdag, slechts in werking trad op 1 juni 1997. Na evaluatie van de verhoogde beschikbaarheid kan dit 'derde gedachtestreepje' desgevallend geschrapt worden.[2]

Volgens de regeling van artikel VII 60, §2, zoals deze gold vóór het besluit van de Vlaamse Regering van 14 februari 2014, werden de dagen als loods-lesgever niet met beschikbaarheidsdagen gelijkgesteld. De prestaties als loods-lesgever werden vergoed aan de loodskoëfficiënt 0,5 (tarief rivierloodsen).[22]

Deze regeling betekent dat de loods die lesgeeft wel in het groepsfonds inbrengt, maar voor die prestaties als lesgever niet deelt uit het groepsfonds (aangezien de verdeling van het groepsfonds gebeurt op basis van het aantal beschikbaarheidsdagen).[22]

Om voldoende lesgevers te kunnen vinden, werkte de functioneel bevoegde entiteit een "officieuze" regeling uit (kennisgeving nr. 04/055 dd. 2/6/2004), die niet in overeenstemming was met het VPS. Deze kennisgeving stelde dat voor een administra-

tieve opdracht (dus ook het lesgeven) wel een beschikbaarheidsdag wordt toegekend. Om de pariteit in het groepsfonds niet te verstoren moet deze bijkomende beschikbaarheidsdag gecompenseerd worden binnen de 3 maanden na de prestatie.[22]

In de praktijk gebeurde deze recuperatie echter niet, waardoor de verdeling van het groepsfonds verstoord werd.[22]

Daarom werd met het BVR van 14 februari 2014 de "officieuze" regeling (met verplichte recuperatie van de beschikbaarheidsdag) statutair te verankeren, zodat de verplichte recuperatie "afdwingbaar" wordt.[22]

Voor de activiteiten als loods-lesgever krijgt de loods een (extra) beschikbaarheidsdag, die uiterlijk drie maanden na de dienststopdracht moet gerecupereerd worden.[22]

Tevens bepaalt het voorstel dat de loods in afwijking hiervan kan kiezen om de verloning voor deze administratieve opdracht individueel toegekend te krijgen. In dit geval krijgt hij geen beschikbaarheidsdag. Deze keuze kan jaarlijks herroepen worden.[22]

§ 3 bepaalt dat in het geval van een functiewijziging naar loods met de algemene functie of aanwerving,[18] de periode van aanstelling in een andere nautische functie, geneutraliseerd wordt voor de opklimming in de loodstoelagenloopbaan.[2]

§ 4 bepaalt voor arbeidsongeval en gelijkaardige situaties, een toelage van 36,50 euro per kalenderdag aan 100%, analoog aan de toekenning in de vroegere regeling van de '3/3' van het grondslagbedrag van de veranderlijke bezoldiging. De arbeidsongevallentoeelage bestaat enkel voor het loodsenpersoneel.[2]

Het bedrag van de toelage zoals deze in het VPS van 15 juli 2002 was opgenomen (14,50 euro, bij BVR van 19 november 2004 verhoogd tot 14,60 euro) stond nog weinig in verhouding tot het gedeerde inkomen in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte. De loods kan dan immers geen prestatiegebonden loodstoelage genereren, hetgeen oploopt tot een gemiddelde inkomensderving van 2.000 € per maand (gemiddeld over de korpsen en de bevoegdheidscategorieën). Een groot deel van de globale maandelijkse verloning van de operationele loodsen bestaat immers uit de prestatiegebonden loodstoelage.[2]

Hiertegenover staat dat, onverminderd het gevaarlijk werk dat de loods ontegensprekelijk uitoefent, de afwezigheid wegens erkend arbeidsongeval / ongeval op de weg van of naar het werk beperkt is.[2]

Aantal kalenderdagen afwezigheid wegens erkend arbeidsongeval:

1996: 92
1997: 173
1998: 339
1999: 159
2000: 155
2001: 227
2002: 513
2003: 316
2004: 460.[2]

§ 5 de loods met de algemene functie die een dienstopdracht vervult, ontvangt per 4u een forfaitaire toelage van 50,33 euro à 100%, met een maximum van 100,63 euro per dag. Deze extratoelage wordt volledig individueel toegekend. De betrokken loodsen met de algemene functie putten wel uit het groepsfonds aangezien zij beschikbaar zijn.[2]

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.[2]

Verder moet gesteld dat deze laatste toelage bovenop de te verdelen budgettaire massa komt.[2]

Het lesgeven als loods wordt vergoed met een administratieve opdracht. Dit lesgeven gebeurt om niet teveel financieel verlies te lijden en omdat het niet altijd mogelijk is lessen te geven tijdens een zeebeurt tijdens hun vrije dagen. Naast een administratieve opdracht hebben de lesgevers ook recht op een extra beschikbaarheidsdag. Aangezien zij voor het lesgeven geen prestatie krijgen brengen zij niets in het groepsfonds, maar delen wel mee voor een extra dag. Dit veroorzaakt wrevel bij de andere loodsen. Daarom wordt het lesgeven niet meer verloond als administratieve opdracht, maar met een coëfficiënt van een loodstoelage (BVR 20/2/2004).[2]

§ 6. Bij vacante betrekking van chefloods of langdurige afwezigheid van een chefloods, ontvangt de loods met de algemene functie die deze functie gedurende tenminste 30 kalenderdagen waarneemt, voor deze periode de overeenkomstige salarisschaal en toelagen.[2]

§ 7. In uitvoering van voornoemd protocol van 10 oktober 2001 wordt aan de loods met operationele functie een helitoelage per winching toegekend van 25,17 euro (100%). Deze toelage wordt individueel toegekend en dus niet via het groepsfonds.[2] De helitoelage van € 25,36 (100%) per winching werd opgeheven vanaf 1 juli 2012. Vanaf die datum gebeuren immers geen helibeloodsingen meer.[22]

Art. VII 62 voert een garantieregeling in, aangezien de toelageregeling verloopt volgens graadanciënniteit 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 loodsen wordt bepaald dat zij, in geval van medische redenen, maximaal naar loodstoelage 2 kunnen terugvallen.[2]

Art. VII 63 voert de toelagen in voor het ander nautisch personeel op rang A1 in. Er wordt een 'algemene' toelage van 4.245 euro 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. Ingevolge de algemene baremaherziening voor niveau A gelden vanaf 1 december 2004 volgende bedragen:

- toelage voor extraprestaties voor de loods met de functie van chefloods in continu-regeling of die als nautisch dienstchef de verantwoordelijkheid draagt voor een loodsstation : 5.361 euro[6] à 100% per jaar;

- toelage voor extraprestaties voor de loods met de functie van cheffloods in dagdienst : 2.305 euro à 100% per jaar;
- bijzondere toelage voor de kapitein van de loodsboot : 13.321 euro[6] à 100% per jaar.[2]

Er wordt voorts bepaald dat :

- de loods met de functie van stuurman (dus de vast aangestelde), 80% van de toelagen van de kapitein ontvangt;
- de loods met de algemene functie die gedurende een maand als cheffloods of als stuurman fungeert, bezoldigd wordt à rato van de toelagen en het salaris van de cheffloods en de stuurman; dit is enkel de bedoeling bij vacatures in afwachting van een werving; de aanduiding gebeurt door de omgekeerde anciënniteitsregel (cf. protocol nr. 18.46 van 22.12.94).

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt de toelage voor zaterdagwerk toegekend aan personeelsleden van de rang A1 en wordt de toelage voor nachtprestaties verhoogd van 2 euro naar 3 euro.[6]

Als gevolg daarvan dienen de toelagen voor extraprestaties voor de cheffloodsen (continudienst en hoofd van het station), kapiteins en stuurmannen te worden verhoogd. Overeenkomstig het protocol 18.46 wordt de berekening voor de verhoging van de toelagen herleid tot 1/3.[6]

Voor de **component zaterdagwerk** wordt voor de cheffloodsen uitgegaan van 1 zaterdag werken op 4 of 13 zaterdagen op jaarbasis à $7 \times 36 = 98,8$ uur per cheffloods. Zaterdagwerk s 1 euro per uur = $98,8 \text{ euro} / 3 = 33 \text{ euro}$ à 100%.[6]

Voor de kapiteins en stuurmannen wordt uitgegaan van 18 zeebeurten, zoals ook gebeurde in 2001. Dit geeft $18 \times 1 \times 8 \text{ uur} = 144 \text{ uur}$ (à 1 euro) = $144 / 3 = 48 \text{ euro}$ à 100% per jaar.[6]

Voor de **component nachturen** wordt uitgegaan van 28 uren en 18 beurten.[6]

Dit geeft volgend resultaat:[6]

cheffloods continu	208,33
cheffloods dag	0,00
cheffloods hoofd st.	208,33
Kapitein	168,00
stuurman	

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 5 oktober 2007 met kenmerk: DVO/BZ/P&O/2007/20.[6]

In uitvoering van het protocolnr. 255.831 van 15 februari 2008 wordt de algemene toelage voor de cheffloodsen en de kapiteins van de loodsboot met ingang van 1 januari 2008 verhoogd met 12.000 euro geïndexeerd tot 12.815,20 euro aan 100% (4.245 (huidig bedrag) $\times 1,4002$ (index) = $5.943,85 + 12.000 = 17.943,85 / 1,4002 = 12.815,20 \text{ euro}$).[7]

Vanaf 1 maart 2005 wordt de functie van kapitein van de loodsboot Tender waargenomen door een personeelslid met de graad van hoofdschipper bij de DAB Vloot en wordt de functie van stuurman van de loodsboot niet meer uitgeoefend door loodsen.[2]

In principe zullen voor de trajecten van en naar Vlissingen de Vlaamse zeeloodsen de Tender loodsen en aldus de gezagvoerende hoofdschipper assisteren. Ondertussen worden de hoofdschippers verder opgeleid om de functie uit te oefenen. Dit wordt zodanig georganiseerd dat er voor de loodstaak geen extra loods wordt gepord maar de taak uitgevoerd wordt door de eerste beurtloods onder de Vlaamse passagier-zeeloodsen.[2]

De eerste beurtloods assisteert de hoofdschipper. Voor de trajecten waarop geen zeeloodsen worden vervoerd worden in principe geen loodsen ingezet tenzij de hoofdschipper hierom specifiek zou vragen.[2]

In de toekomst zal in overleg met de vakorganisaties een aangepast profiel voor zowel het gezag over de loodsboot Tender en in een verdere fase over de slices worden vastgesteld.[2]

Voor het effectief geven van een opleiding aan de hoofdschippers - gezagvoerder van de loodsboot Tender ontvangen de kapiteins van de loodsboot een bijzondere toelage van 10.000 euro (100%) per jaar. De stuurmannen ontvangen 80% van dit bedrag. - De modaliteiten van deze opleiding worden uitgewerkt door de administratie Ambtenarenzaken en de administratie Waterwegen en Zeewezen (DAB Vloot). Deze opleiding zal bestaan in een administratief/technische opleiding en een uitbreiding van het vaargebied (reizen op Vlissingen).[2]

Als bijkomende taak zullen de kapiteins - stuurmannen bij het wisselen van de loodsboot ter hoogte van de Westpost de continuïteit van het gezag verzekeren. Concreet betekent dit dat op het ogenblik van de ploegwissel de kapitein van de loodsboot die de kruispost(kotter)functie uitvoert overstapt op de loodsboot die als tender fungeerde en bij de ploegwissel de kruispost functie waarneemt. Dit betekent een uitbreiding van de tijdsbesteding van de kapitein - stuurman met één wacht.⁽⁵⁾ [2]

Bij de DAB Vloot wordt gewerkt met een kader van vijf vaste kapiteins van de loodsboot.[2]

Actueel wordt bij de DABV gewerkt met een kader van 4 kapiteins en 2 stuurmannen. Door de voorgestelde constructie is een kader van 5 kapiteins nodig en 1 stuurman.[2]

Er wordt derhalve een vergelijkende competentieproef[6] voor kapitein van de loodsboot georganiseerd.[2]

Afdeling 14. Zeegeld[2]

Art. VII 65. De oude zeegeldregeling (kb. 18.8.76) werd nagenoeg ongewijzigd geïntegreerd in het VPS. De enige wijzigingen betroffen de nieuwe graadbenamingen van het VPS en de uitbreiding van het toepassingsgebied door de overheveling op 1 maart 1997 van RMT-personeelsleden.[2]

§ 1 en § 2. De integratie in het VPS gebeurt met de dezelfde bedragen als in de oude regeling.[2]

Door de toekenning van maaltijdcheques werd het geïndexeerd bedrag van het dagbedrag van het zeegeld met 2,5 euro verminderd (art. VII 65).[6][12]

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 28 juni

2007 met kenmerk: DVO/BZ/P&O/2007/14.[6]

In artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 oktober 2010 ⁽³⁵⁾ wordt uitdrukkelijk bepaald dat een maaltijdcheque niet gecumuleerd mag worden met een onkostenvergoeding voor een zelfde maaltijd voor dezelfde dag. Dit koninklijk besluit treedt in werking op 1 januari 2011. [12]

Dit betekent dat, om in regel te zijn met deze wettelijke bepaling, het dagbedrag zeegeld met € 3,91 per dag moet worden verminderd (de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque) in plaats van met € 2,5. Aan voornoemde wettelijke bepaling wordt gevolg gegeven vanaf 1 februari 2011 (bij voorafname ingevoerd bij omzendbrief BZ 2011/2 van 10/02/2011).[12]

Een werkgroep ad hoc ⁽³⁶⁾ vergaderde omtrent de problematiek van voedingsgeld, zeegeld, recht op maaltijdcheques e.d. op 3 november 2011 en 28 november 2011. Deze werkgroep kwam tot een consensus omtrent een nieuw voorstel waarbij alle personeelsleden op gelijke voet worden behandeld en de fiscale en RSZ-reglementering correct wordt toegepast. [18]

Dit voorstel werd besproken opeen vergadering van het Sectorcomité XVIII van 13 februari 2012 (protocol van akkoord nr. 309.992). [18]

1. Personeel bemanning kotter, tender en zeehond

Op het dagbedrag zeegeld worden geen verminderingen voor verkregen voeding meer toegepast en de bemanningsleden krijgen gratis voeding aan boord. Op het zeegeld wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden (betreft uitsluitend statutaire personeelsleden) en de gratis voeding wordt zowel naar de fiscus als de RSZ als voordeel in natura aangegeven (op basis van een voordeel van € 2,48 per dag). [18]

Derhalve ontvangen de betrokken personeelsleden voor de dagen dat ze zeegeld ontvangen geen maaltijdcheques meer. [18]

Ondanks het feit dat de berekening naar de toekomst kan evolueren (verhoging nominale waarde maaltijdcheques, verhoging kostprijs voeding) zal eens de keuze gemaakt, geen parallel systeem van vergelijking gebeuren.[18]

2. kapiteins en stuurmannen

Naast het fiscaal voordeel zal de gratis voeding voortaan ook aan de RSZ als voordeel in natura worden aangegeven (eveneens RSZ op € 2,48 per dag).[18]

3. operationele loodsen (zee- en kust)

Naast het fiscaal voordeel zal de gratis voeding voortaan ook aan de RSZ als voordeel in natura worden aangegeven (eveneens RSZ op € 2,48 per dag). [18]

4. andere dagschepen

De dagschepen hebben normaal geen voeding aan boord. De personeelsleden behouden bijgevolg het recht op maaltijdcheques en zeegeld.[18]

³⁵ Koninklijk besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (B.S. 23 november 2010 – ed. 3).

³⁶ Vertegenwoordigers van het departement bestuurszaken, DAB Vloot, MDK en de 3 representatieve vakorganisaties.

Indien een dagschip uitzonderlijk continu vaart, geldt dezelfde regeling als op de kotter, tender en zeehond (dus gratis voeding, geen inhouding kostprijs voeding, geen maaltijdcheque).[18]

Het dagbedrag van het zeegeld wordt toegekend voor prestaties op zee en geldt enkel voor sommige varende personeelsgroepen van de IVA Maritieme Dienstverlening en Kust (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 geno-

men 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 varend personeel is dit een pensioenvoordeel supplementair aan de "actieve diensten" (pensioenbreuk in 50sten).[2]

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, is het niet nodig hiervoor een speciale regeling te behouden. In beide gevallen wordt uiteraard de toelage verbonden aan de uitgeoefende functie toegekend.[2]

Deze voordelen worden toegekend aan de personeelsleden die aan de kust aangewezen worden voor de rededienst 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).

Met zeedienst worden gelijkgesteld de prestaties van de rededienst naar een haven van een ander redegebied en naar de loodsboot op station.[2]

De bedragen van het zeegeld worden bij een algemene baremaherziening van de salarisschalen van het varend personeel verhoogd of verlaagd met een coëfficiënt die verkregen wordt door de som van het rekenkundige gemiddelden van de nieuwe schalen van de betrokken ambtenaren, te delen door de som van de rekenkundige gemiddelden van de schalen die geldig zijn op de datum van inschaling.[2]

Bij de salarisverhoging met 1% voor de niveaus C en D op 1 december 2002 werden de bedragen inzake zeegeld eveneens verhoogd met 1%, behalve voor de loods (chefloods) en loods-stagiair (beiden niveau A). Ingevolge de salarisverhoging vanaf 1 december 2004 met 1% voor de niveaus A en B, werd ook het zeegeld voor de loods (chefloods) en loods-stagiair met 1% verhoogd. [2]

Ingevolge voornoemde bepaling van het VPS werd deze aanpassing doorgevoerd met ingang van dezelfde datum als de salarisverhoging met 1%. Het bedrag voor de loods (chefloods) wordt het dagbedrag opgetrokken van 16,50 euro tot 16,69 euro. Voor de stagiair-loods wordt het dagbedrag opgetrokken van 14,00 euro tot 14,16 euro en het jaarbedrag wordt opgetrokken van 1.930,50 euro tot 1.952,00 euro.[2]

Door de invoering van leidinggevende functies D3 bij de DAB Vloot werd de lijst aangepast.[2]

Bij het besluit van 29/05/09 werd het volgende bepaald: Een zeegeld wordt eveneens toegekend aan de speciaal hoofdassistent - functie kok ingescheept. Door een bevorderingsronde zijn een aantal koks bevorderd. Er zijn 11 koks, 7 in D2 en 4 in D1.[9]

Naar aanleiding van de eerste invoering van de maaltijdchequeregeling vanaf 1 juli 2007, werd bepaald dat de geïndexeerde dagbedragen van het zeegeld worden verminderd met de nominale waarde van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque, zijnde 2,5 euro.[8]

Het sectoraal akkoord 2008-2009 voorziet niet dat deze vermindering moet worden aangepast. Derhalve verdient het de voorkeur om voormelde omschrijving te vervangen door "2,5 euro".[8]

§ 3. Deze paragraaf (en ook de laatste zin van § 6) wordt geschrapt door het BVR van 1 februari 2013.

De bemanningen van kotter, tender en Zeehond krijgt gratis voeding aan boord. De vroegere regeling van het voedingsgeld (kostprijs bereiding voeding aan boord - af te trekken van het dagbedrag zeegeld) wordt afgeschaft.

De gratis voeding wordt qua finaliteit en RSZ verrekend (€ 2,48 per dag) en de personeelsleden ontvangen voor die dagen geen maaltijdcheque.

Deze regeling wordt ook toegepast voor de kapitein, stuurmannen en operationele loodsen aan boord van bedoelde schepen.

Wat de andere dagschepen betreft: daar geldt geen gratis voeding aan boord, dus recht op MC.[18]

Artikel VII 65, § 5 van het VPS bepaalt het volgende:

Bij een algemene herziening van de salarisschalen van het varend personeel worden de bedragen, vermeld in § 1, verhoogd of verlaagd met een coëfficiënt die verkregen wordt door de som van de rekenkundige gemiddelden van alle nieuwe schalen van de in § 1 genoemde ambtenaren, te delen door de som van de rekenkundige gemiddelden van de schalen die geldig zijn op de datum van inschaling.

Het rekenkundige gemiddelde wordt verkregen door de som van het minimum en het maximum van de salarisschaal door twee te delen. De coëfficiënt wordt berekend tot op vier decimalen.[8]

Op grond van deze bepaling dienen naar aanleiding van de lineaire loonsverhoging met 2% in uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2009 de bedragen te worden verhoogd. De gemiddelde verhogingscoëfficiënt van het zeegeld bedraagt 1,0172. De dagbedragen en jaarbedragen van het zeegeld worden dus verhoogd met 1,72%. Enkel de dagbedragen worden uitbetaald. De jaarbedragen verhogen de facto de berekeningsbasis voor de pensioenen. De betrokken personeelsleden ondergaan een extra werknemersbijdrage van 7,5% (FOP) die wordt ingehouden op hun salaris.[8]

§ 6. 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[18]. [2]

Afdeling 15. De huisbewaarder[2]

Onderafdeling 1. Voordelen en rechten toegekend aan de huisbewaarder

Art. VII 66. Als vergoeding voor de plichten heeft de huisbewaarder alleen voordelen in natura: nl. kosteloze huisvesting, verwarming en verlichting.

Concreet betekent dit dat voor "taken inherent aan de functie" van huisbewaarder, zoals deze in principe in de functiebeschrijving zijn opgenomen, geen toelage voor overuren kan toegekend worden. Als voorbeeld van dergelijke taken kunnen worden

beschouwd:

- aanwezigheid ingevolge werken uitgevoerd door een aannemer;
- brandalarm. (nota ASA van 18 juli 2003). [2]

1. Pensioenvoordeel van het voordeel in natura[22]

Het VPS bepaalt dat de huisbewaarder als vergoeding voor de plichten, alleen voordelen in natura, namelijk kosteloze huisvesting, verwarming en verlichting krijgt.[22]

Daarnaast bestaat voor de huisbewaarder in de pensioenreglementering een pensioenvoordeel. Hiervoor is de Vlaamse overheid niet bevoegd (federale materie) zodat het niet in het VPS is opgenomen. Op basis van een forfaitair bedrag worden deze voordelen in natura in aanmerking genomen als pensioenvoordeel. De wettelijke basis hiervoor is artikel 1 van het 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.[22]

Dit artikel 1 luidt als volgt: "Voor de berekening van het rust- en overlevingspensioen wordt de tegenwaarde van de door huisbewaarders van de ministeries en daaronder ressorterende inrichtingen genoten voordelen in natura, zoals die bepaald zijn in artikel 5 van het besluit van de Regent van 30 november 1950 betreffende de huisvesting van sommige categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel vastgesteld op 12,5 t.h. van het gemiddelde tussen het minimum- en het maximumbedrag van de weddeschaal aan de Rijksambtenaren met de graad van bode-kamerbewaarder toegekend".[22]

Met het koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddeschalen der aan verscheidene ministeries gemene graden werd de graad van bode-kamerbewaarder afgeschaft vanaf 1 januari 1994, en vervangen door de graad van beambte. Hierdoor gebeurde de berekening van het pensioenvoordeel op het gemiddelde van de salarisschaal 42/A.[22]

Ingevolge het koninklijk besluit van 5 september 2002 wordt de "beambte" vanaf 1/12/2002 (na het volgen van een bepaalde opleiding) benoemd in de graad van administratief medewerker (salarisschaal DA 1).

Vanaf 1/12/2002 bedroeg de waarde van het voordeel in natura dan ook 154,87 euro (100%) per maand, of 12,5% van het gemiddelde van de salarisschaal DA1.[22]

Bij koninklijk besluit van 5 juli 2010 (B.S. 16/7/2010) werden de bedragen van de federale salarisschaal DA1aangepast. Vanaf 1 oktober 2010 bedraagt het voordeel per maand €155,68 (100%) i.p.v. € 154,87 (100%).[22]

2. Sociale zekerheidsbijdragen op het pensioenvoordeel[22]

Op het bedrag van het voordeel zijn geen gewone RSZ-bijdragen verschuldigd (3,55% ZIV, sector geneeskundige verzorging).[22]

De op het forfaitair voordeel verschuldigde werknemersbijdragen voor het rust- en overlevingspensioen (7,5%) worden ten laste genomen door de overheid (artikel 2 van het KB van 29 april 1965).[22]

3. Vaststelling verschuldigde bedrijfsvoorheffing op het pensioenvoordeel[22]

Het bedrag van de tegenwaarde van het voordeel, vermeerderd met 7,5% wordt beschouwd als een belastbaar voordeel. Dit bedrag wordt dus gevoegd bij het belastbaar inkomen, zodat er bedrijfsvoorheffing op verschuldigd is.[22]

Art. VII 67. De huisbewaarder dient zelf in te staan voor de verhuiskosten van het eigen meubilair, tenzij wanneer de diensten zelf hun lokalen verlaten en zich vestigen in een nieuw dienstgebouw waar de betrokkene weer als huisbewaarder wordt aangesteld. [2]

Onderafdeling 2. De Toelage voor vervanging van huisbewaarder

Art. VII 68. De salarisschaal waarop de toelage is gebaseerd wordt bepaald op de laagste schaal in de loopbaan van assistent (D111) i.p.v. de vroegere laagste schaal van niveau 4 (40/1).

De huisbewaarder kan ook vervangen worden bij elke langdurige afwezigheid van tenminste één week. De beslissing tot vervanging wordt genomen door de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling. [2]

Onderafdeling 3. Beëindiging van de functie van huisbewaarder[2]

Art. VII 69. Wanneer de aanstelling van de huisbewaarder wordt beëindigd wordt een termijn van drie maanden voorzien om een andere woning te zoeken. In geval van afzetting, ontslag van ambtswege of ontslag om dringende redenen door de werkgever of de werknemer wordt de termijn ingekort tot 1 maand. [2]

Afdeling 16. Specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot [22]

Art. VII 70.

- Voor de Kotter en de Tender wordt de *lumpsum* ingevoerd. Aldus wordt voor het proces 'beloodsen' een uniforme regeling voorzien.
De lumpsum dekt volledig de te leveren prestaties en de aanwezigheid op zee gedurende een week.
De lumpsum is identiek voor de Tender en de Kotter, hetgeen de uitwisselbaarheid van het personeel bevordert.[2]
- Op de Kotter en op de Tender is er een normale *weekprestatie* van 72 uur voor alle functies.[2]
- De *vaste toelage* is afhankelijk van de functie:

- Matroos:	36 uur
- Schipper en (hoofd)scheepstechnicus:	38 uur
- Kok:	40 uur
- Leidinggevend hoofdassistent (functie. Hoofdschipper)	38 uur[2]
- Pro memorie: evolutie in uren per zeebeurt van één week³⁷.
(netto; 4 uur dekking binnenbeurt)[2]

³⁷ Uren voor protocol op basis van 80 uur prestatie gemiddeld op Kotter en 78 uur gemiddeld op Tender.

Functies	Vóór protocol 19/5/04	Protocol 208.652 19/5/04	Huidig voorstel
Matroos			
▪ Kotter	19	30	32
▪ Tender	36.5	28	32
(Hoofd)schipper en (hoofd)scheepstechnicus			
▪ Kotter	19	30	34
▪ Tender	36.5	28	34
Kok			
▪ Kotter	27	36	36
▪ Tender	41	34	36
▪ Leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper)			38

Sleepdienst (Zeehond) [2]

- Voor de Zeehond (sleepdienst) wordt teruggekeerd naar een *overurenregeling*. De prestaties op dit schip vertonen veel meer dalen en pieken en zijn duidelijk te linken aan heel specifieke opdrachten waardoor de gepresteerde uren beheersbaar / controleerbaar zijn.
 - Normale weekprestaties van 70 uur.
 - Eerste overuur op dagbasis aan 125 %, de volgende aan 150% vergoed.
 - Aspect overschrijding daggrens komt te vervallen (normale prestaties kunnen enkel aan 100% worden vergoed en niet aan 125 % zoals vroeger tussen het negende en tiende uur). = besparing 1,5 uur + verhoging transparantie.
 - 1/3 de van de niet-gepresteerde uren worden vergoed onder de vorm van overuren.[2]
- De functies op de Zeehond verliezen uiteindelijk 1,5 uur per zeebeurt ten aanzien van de situatie voor het protocol 208.652 van 19/5/04.[2]

Deze specifieke regeling voor de sleepdienst was oorspronkelijk enkel in de toelichting bij artikel VII 70 opgenomen. Als gevolg van de detectie-audit van IAVA (rapport 1101 004) wordt deze specifieke regeling statutair verankerd met het BVR van 14 februari 2014.[22]

Gemeenschappelijke bepalingen[2]

- De vroegere regelingen worden formeel opgeheven. In de periode van 1 maart 2004 tot 28 februari 2005 was dit de regeling zoals overeengekomen in het protocol van 19 mei 2004 (protocolnr. 208.652) en voorheen de omzendbrief van 26 maart 1975, zoals gewijzigd vanaf 15 maart 2000 (werkgroep Vloot).[2]
- Tot de datum van inwerkingtreding van de nieuwe regeling blijft de regeling van het protocol nr. 208.652 van 19 mei 2004 behouden, d.w.z.:
 - Lumpsum voor Tender, Kotter en Zeehond.
 - Geen uitbetaling van ingediende aanvragen extra prestaties (overuren).
 - Geen terugvorderingen van de correcties voor de Tender en de Zeehond voor de maanden maart, april en mei 2004. [2]

Afdeling 17. STCW-toelage (Standards of Training Certification and Watch keeping)[7]

Art. VII 70bis. Om toe te laten dat de DAB Vloot zijn opdrachten op een volwaardige manier kan uitvoeren, met inbegrip van opdrachten voor derden, en klaar is voor het inzetten van nieuwe beloodsingsmiddelen, dienen alle varende personeelsleden te beschikken over het voor hun functie voorziene STCW-vaarbevoegdheidsbewijs. De geldigheidsduur van deze vaarbevoegdheidsbewijzen is beperkt in de tijd. Het behalen en behouden ervan veronderstelt een terugkerende leerinspanning, die toeneemt naargelang de hoogte van het STCW. Het ILO-certificaat is een certificaat van de International Labor Organisation.[7]

Daarom wordt een STCW-toelage ingevoerd. De voorwaarde is het bezitten van een geldig STCW-vaarbevoegdheidsbewijs overeenkomstig de functie.[7]

De betrokken personeelsleden hebben het recht en de plicht om de opleidingen te volgen voor het behalen en behouden van het STCW-vaarbevoegdheidsbewijs.[7]

De volgorde voor het volgen van een opleiding hangt zowel af van het beschikbaar vormingsaanbod bij de aanbieder, de duur van de vereiste opleiding alsook van de urgentie van het beantwoorden aan de STCW-normen. De volgende verdere verduidelijking:

- voor matroos (II-4 rating forming part of a navigational watch) en motorist (III-4 rating forming part of an engineering watch) is de vereiste bijkomende opleiding relatief kort van duur en kan dan ook op kortere termijn worden georganiseerd.
- voor bepaalde modules werken bepaalde instellingen met een cyclisch aanbod en kan dus de cursus ook pas gevolgd worden op het ogenblik dat deze georganiseerd wordt- bijvoorbeeld het Centrum voor Volwassenenonderwijs organiseert bepaalde modules slechts in bepaalde trimesters soms om de 2 jaar.
- in functie van de nieuwbouw van schepen en de urgentie waarop men "wel" aan de ISM-verplichting en aan de STCW-vereisten moet voldoen worden ook in eerste instantie die personeelsleden gevormd die deel uitmaken of zullen uitmaken van de bemanning van deze schepen. Bijvoorbeeld de nieuwe kleine beloodsingsmiddelen die eind 2009 in de vaart komen zullen reeds een STCW-gecertificeerde bemanning vereisen (dus dit is vroeger dan eind 2012) [7]

De STCW-toelage werd met het BVR van 1/2/2013 aangepast voor de schipper-stuurman en de schipper.[18]

In vergelijking met de situatie bij de invoering van de toelage vanaf 1 juli 2007, blijken de nieuwbouwschepen minder groot te zijn (minder dan 500 brutoton) waardoor de eis van een hoger STCW-vaarbevoegdheidsbewijs vervalst.[18]

In het BVR van 1/2/2013 wordt de vereiste van een lager STCW-bewijs bij de functies van schipper-stuurman en hoofdschipper opgenomen. Het bedrag van de STCW-toelage blijft, ondanks de vereiste van een lager vaarbevoegdheidsbewijs, ongewijzigd.[18]

De personeelsleden met de graad van schipper (functie schipper-stuurman) en de graad van hoofdschipper/leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper) behouden de toelage evenwel slechts indien zij de "Bridge Resource Management" opleiding hebben gevolgd, en hiervan een trainingscertificaat kunnen voorleggen (nieuwe bijkomende voorwaarde). Deze bijkomende voorwaarde wordt in het VPS ingeschreven.[18]

Afdeling 18. Toelage voor technische bekwaamheid[7]

Art. VII 70ter. Alle verkeersleiders, loodsdienstcoördinatoren en rededienstcoördinatoren ontvangen vanaf 1 januari 2008 een vaste toelage van 2.250 euro per jaar à 100% voor technische bekwaamheid. Alle titularissen op 1 januari 2008 worden geacht om over deze technische bekwaamheden te beschikken. De nieuwe titularissen moeten de nodige bekwaamheden verwerven tijdens de proeftijd alvorens deze toelage wordt toegekend.[7]

De toelage technische bekwaamheid wordt niet toegekend aan verkeersleiders, lodico's, redico's tijdens hun proeftijd omdat de filosofie achter deze toelage is dat ze tijdens de proeftijd de technische bekwaamheden moeten verwerven om de functie goed uit te oefenen.[9]

Door de generieke proeven zullen echter een aantal contractuelen (verkeersleiders, lodico's) statutair worden waardoor ze opnieuw een proeftijd opgelegd krijgen en bijgevolg hun toelage voor technische bekwaamheid zullen verliezen terwijl ze hun functie soms al 10 jaar uitoefenen en dit ook tijdens hun statutaire proeftijd zullen doen. Om dit te verhelpen wordt met de wijziging van 29/05/09 bepaald dat de toelage ook tijdens de proeftijd wordt toegekend, als de proeftijd aansluit op een contractuele tewerkstelling in dezelfde functie.[9]

De verkeersleiders en regioverkeersleiders van de centrale Zandvliet en Zeebrugge waarop artikel 7 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2007 betreffende de opleiding, de kwalificatie en de aansprakelijkheid van de personeelsleden die belast zijn met de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen buiten het havengebied en het personeel van het MRCC (Maritiem Reddings- en Coördinatie Centrum), van toepassing is, ontvangen bovenop de algemene toelage van 2.250 euro, een bijkomende toelage van 1.000 euro (100%) op voorwaarde dat ze in het bezit zijn van een geldig VTS- certificaat.[7]

Zij dienen ten laatste op 31 december 2008 in het bezit te zijn van een geldig VTS (Vessel Traffic System)-certificaat, zoniet wordt de bijkomende toelage van 1.000 euro niet verder uitbetaald totdat ze opnieuw voldoen aan de voorwaarden.[7]

De maritiem verkeersleiders waarop artikel 12 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2007⁽³⁸⁾ van toepassing is, ontvangen bovenop de algemene toelage van 2.250 euro, een bijkomende toelage van 500 euro (100%) op voorwaarde dat ze in het bezit zijn van een geldig MRCC-certificaat.[7]

Zij dienen ten laatste op 30 juni 2009 in het bezit te zijn van een geldig MRCC-certificaat, zoniet wordt de bijkomende toelage van 500 euro niet verder uitbetaald totdat ze opnieuw voldoen aan de voorwaarden.[7]

Zowel de STCW-toelage als de toelage voor technische bekwaamheid vallen onder de toepassing van artikel VII 15 en de uitbetaling wordt dus stopgezet bij een afwezigheid van langer dan 35 kalenderdagen.[7]

³⁸ Artikel 7 en 12 van het BVR van 14/9/2007 bepalen dat de herhalingstrainingen van de vbs-operatoren (personeelslid van het verkeersbegeleidingssysteem dat in een verkeerscentrale belast is met de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen buiten het havengebied - artikel 7) en van de MRCC-operatoren (personeelslid van het MRCC dat belast is met de coördinatie van opsporings- of reddingsoperaties – artikel 12) deel uitmaken van de evaluaties op basis van het VPS.

Afdeling 19. Compenserende toelage[8]

Art. VII 70quater. Wat betreft de ARP's (agentschappen met rechtspersoonlijkheid) die een maaltijdchequeregeling hebben met een werkgeversbijdrage hoger dan € 3,91 (met name De Scheepvaart, FIT, IWT, OVAM, SERV, Syntra Vlaanderen, VMSW, [9] VAPH, VMM en W&Z) werd in het sectoraal akkoord 2008-2009 afgesproken dat agentschapspecifiek een compenserende maatregel zou worden uitgewerkt met het oog op een netto koopkrachtverhoging van 296,1 euro per jaar (eveneens gefaseerd ingevoerd).[8]

Na overleg werd vastgesteld dat het niet mogelijk was per entiteit een alternatieve regeling uit te dokteren die volledig in orde is met fiscaliteit en RSZ, en die bovendien de afgesproken nettokoopkrachtverhoging garandeerde, tenzij door een combinatie van verschillende chequeregelingen (sport- en cultuurcheques) enz.

Het bleek niet mogelijk om per entiteit één regeling (vb. een forfaitarisering van toelagen en/of vergoedingen) uit te werken die van toepassing kon zijn op alle personeelsleden, of verschillende maatregelen die uitsluitend van toepassing waren op de verschillende deelgroepen, zonder risico op cumul.

Binnen het kader van een regeling conform aan de RSZ-reglementering en fiscaliteit bleef slechts één piste over, nl. die van een compenserende toelage. Dit impliceert dat het nettobedrag wordt "gebruteerd". Gelet op de verschillende werknemersbijdragen voor RSZ e.d.m. wordt een verschillend maandbedrag voorgesteld voor statutaire en contractuele personeelsleden. Wat de bedrijfsvoorheffing betreft werd gerekend met een marginale aanslagvoet van 40%.

De agentschappen die tot deze compenserende toelage toetreden worden in §2 opgesomd. IWT en SERV moeten de regeling zelf in hun personeelsregelgeving opnemen. De Vlaamse Milieumaatschappij is van plan om het bedrag van € 296,1 gedeeltelijk te realiseren door optrekking van de werkgeversbijdrage van 4,36 naar 4,91 en het overeenkomstig verminderen van de werknemersbijdrage, en het saldo in een bruto toelage op te nemen. Dit zal ook worden geregeld in hun ASB.[8]

Voor de personeelsleden van VLAO en Syntra Vlaanderen wordt de koopkrachtverhoging gerealiseerd door enerzijds een "gedeeltelijke" compenserende toelage en anderzijds door het optrekken van de werkgeversbijdrage in de huidige maaltijdchequeregeling.[8]

Het "bruteren" heeft wel tot gevolg dat de kostprijs van de maatregel hoger wordt. De Vlaamse Regering besliste uitdrukkelijk dat de kost van het sectoraal akkoord 2008-2009 zich diende te ontwikkelen binnen het budget van € 24 mln. Dit budget is volledig opgebruikt door de salarisverhoging en de upgrading van de maaltijdcheques t.w.v. € 296,1 per VTE. (nettobedrag). Voor de kost van het bruteren zijn derhalve geen middelen "sectoraal akkoord" voorhanden.[8]

De Vlaamse economische vertegenwoordigers en het ondersteunend personeel in het buitenland van het FIT ontvangen deze compenserende toelage niet. Deze toelage wordt toegekend ter compensatie van de verhoging van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque vanaf 1 september 2008. Aangezien de vertegenwoordigers en het ondersteunend personeel in het buitenland geen maaltijdcheques ontvangen, komen zij ook niet in aanmerking voor de compenserende toelage. Het niet toekennen van maaltijdcheques aan de vertegenwoordigers in het buitenland wordt gemotiveerd door het feit dat zij reeds over andere toelagen en vergoedingen beschikken

en maaltijdcheques in het buitenland niet bruikbaar zijn.[8]

Door het optrekken van de nominale waarde van de maaltijdcheque tot € 7 vanaf 1 december 2012 (punt 3.7 van het sectoraal akkoord 2010-2012), wordt de maaltijdchequeregeling binnen alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid die onder dit sectoraal akkoord vallen, geüniformiseerd.[16]

Hierdoor wordt bovenvermelde “organieke” regeling inzake compenserende toelage (voor de entiteiten die voorheen een gunstigere maaltijdchequeregeling hadden) opgeheven en als overgangsmaatregel opgenomen voor de personeelsleden in dienst bij deze entiteiten vóór 1 december 2012 (zie artikel VII 164).[16]

Afdeling 20. Arbeidsmarkttoelage voor arts en arts-specialist[9]

Art. VII 70quinquies. Door de daling van het aantal uitgereikte diploma's voor arts en arts-specialist en de daaruit voortvloeiende dalende instroom is het beroep van arts de laatste jaren een knelpuntenfunctie geworden. De toekenning van een toelage wil hieraan remediëren. De toekenning van deze toelage moet als pilootproject beschouwd worden naar andere (specifieke) knelpuntenfuncties toe.

Dat betekent dat aan de hand van het succes van dit pilootproject ook andere knelpuntenfuncties in aanmerking kunnen komen voor een arbeidsmarkttoelage.[9]

De toelage van 4.650 euro (100%) voor de arts (rang A1) werd bepaald uitgaande van de financiële loopbaan van arts (A31-A32-A33) bij de federale overheid.[9]

De A3-loopbaan van een arts bij de federale overheid is derhalve het ijkpunt voor de toekenning van een arbeidsmarkttoelage van de arts, maar niet van de specialisten-toelage. De verloning bij de Vlaamse overheid van de specialist (incl. de specialisten-toelage) is quasi over het gehele loopbaan gunstiger is dan de A3-loopbaan van een arts bij de federale overheid.[9]

De toekenning van de toelage van 4.650 euro mag niet tot gevolg hebben dat het salaris verhoogd met de toelage hoger ligt dan 51.360 euro (100%). In voorkomend geval wordt de toelage verminderd tot 2.250 euro (100%).[9]

Aan de arts-specialist (rang A1) wordt een toelage toegekend van 6.000 euro (100%).[9]

Aan de arts-specialist (rang A1) met verloning volgens de P-schalen wordt de toelage van 6.000 euro (100%) slechts toegekend vanaf 12 jaar geldelijke anciënniteit. [9]

P-schalen komen enkel voor binnen een aantal agentschappen. Bij Kind en Gezin genieten de arts-specialisten echter van een C-schaal (de C-schalen stemmen inhoudelijk wel overeen met de P-schalen). Om ook de arts-specialisten van Kind en Gezin de arbeidsmarkttoelage te laten genieten (het is immers de bedoeling om aan alle artsen deze toelage toe te kennen), werd artikel VII 70quinquies uitgebreid tot de arts-specialisten met een C-schaal (BVR 29/04/2011).[12]

De toelagen kunnen niet gecumuleerd worden met de diensthooftoelage bedoeld in artikel VII 151.[9]

Afdeling 21. Toelage voor de matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman[22] of als schipper-stuurman[27]

Art. VII 70sexies. Op het personeelsplan van de DAB Vloot zijn 8 VTE schipper-bootsman voorzien. In de situatie vóór het BVR van 14/2/2014 zijn er 7 functies "schipper-bootsman" ingevuld. Van deze 7 functies zijn er 2 functiehouders die tijdelijk ongeschikt zijn om hun functie uit te oefenen, waardoor er in de praktijk slechts 5 schippers-bootsmannen effectief inzetbaar zijn.[22]

Dit operationeel probleem zal deels worden verholpen door het organiseren van een competentieproef voor graadverandering van speciaal assistent (functie matroos) naar schipper. Desondanks zullen nog steeds matrozen als schipper-bootsman moeten ingezet worden.[22]

Betrokken personeelsleden kunnen hiervoor geen aanspraak maken op de statutair voorzien gezagvoerderstoelage (artikel VII 50 VPS) aangezien zij niet het gezag over een varende eenheid voeren).[22]

Daarom wordt met het BVR van 14/2/2014 voor de matrozen die de functie van schipper-bootsman uitoefenen een specifieke toelage ingevoerd (cfr. Regeling gezagvoerderstoelage - artikel VII 50 VPS).[22]

De specifieke toelageregeling voor de Tender/Kotter en sleepdienst is uiteraard niet cumuleerbaar met de organieke regeling in het VPS inzake overuren, permanentie en verstoringstoelage. Deze decumul werd opgenomen in artikel VII 71.[22]

Om de dienstverlening van de DAB Vloot te verzekeren springen 2 matrozen (toestand op 1/4/2014) in als schipper-stuurman ter vervanging van langdurig afwezig op de Ter Streep (hydrografisch vaartuig op de Noordzee) en de Zeehond (multifunctionele boeienlegger op de Schelde).

Deze schepen mogen niet uitvaren zonder schipper-stuurman aan boord.

Het personeelsplan voorziet 7 functies van schipper-stuurman waarvan momenteel slechts 5 beschikbaar. De afwezigheid van 2 van de 7 functies (28%) kan niet opgevangen worden door de 5 overblijvende titularissen waardoor de langdurig afwezigen moeten vervangen worden.

De twee inspringende matrozen doen dit zonder enige tegemoetkoming doch hebben ontegensprekelijk een hogere verantwoordelijkheid tijdens de uitvoering van de functie van schipper-stuurman.

De statutaire bepalingen, zoals deze bestonden vóór het BVR van 3 oktober 2014, geven geen oplossing:

- art. VII 50 (gezagvoerderstoelage) is niet van toepassing omdat de schipper-stuurman op deze schepen geen gezagvoerder is
- art. VII 70bis (STCW-toelage) is niet van toepassing omdat de matroos dienstdoend schipper-stuurman niet de graad van schipper heeft
- art. VII 70sexies (uurtoelage) is beperkt tot de matrozen die de functie van schipper-bootsman tijdelijk uitoefenen (en dus niet de functie van schipper-stuurman).[27]

Daarom wordt artikel VII 70sexies met het BVR van 3 oktober 2014 uitgebreid tot de matrozen die de functie van schipper-stuurman tijdelijk uitoefenen (toepassing vanaf

| 1 april 2014).[27]

Hoofdstuk 4. Cumulatiebepalingen[2]

Art. VII 71. Dit artikel geeft een globaal overzicht van de decumul tussen de diverse statutaire toelagen.[2]

TITEL 3. VERGOEDINGEN [2]

Hoofdstuk 1. Gemeenschappelijke bepalingen[2]

Art. VII 72. De hierna bepaalde vergoedingen die als terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten voor rekening van de werkgever kunnen worden betaald zijn:[2]

Omschrijving	Rechtsgrond
- reis- en hotelkosten en maaltijdvergoeding voor binnenlandse dienstreizen	hoofdstuk 2 en 3 (artikelen VII 75 t/m VII 82)
- buitenlandse dienstreis	hoofdstuk 3 (artikel VII 85)
- expatriatievergoeding	hoofdstuk 4 (artikel VII 86)
- reis- en maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten	hoofdstuk 5 (artikelen VII 87)
- forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten voor het loodsenpersoneel	hoofdstuk 6 (artikelen VII 88 en VII 89)
- vergoeding voor het werken in Vlissingen	hoofdstuk 7 (artikel VII 90)

De term vergoedingen zoals hij in het raamstatuut wordt gebruikt (en ook in het VPS, het stambesluit VOI en het PSWI werd gebruikt) betekent de terugbetaling van werkelijke kosten die het personeelslid moest maken om zijn door de werkgever opgelegde opdracht uit te voeren.[2]

In principe is die terugbetaling niet onderworpen aan belastingen of inhoudingen sociale zekerheid. Voor de niet belastbaarheid wordt verwezen naar de fiscale wetgeving en de fiscale commentaar daarbij, de in die wetgeving gebruikte term voor de in dit besluit bedoelde 'vergoedingen' is 'kosten eigen aan de werkgever'.[2]

Vergoedingen kunnen ook geforfaitariseerd zijn. Een voorbeeld hiervan is de kilometervergoeding en de maaltijdvergoeding. (cf. hierna het hoofdstuk 2 reis- en maaltijd- en hotelvergoeding voor binnenlandse dienstreizen en hoofdstuk 3 buitenlandse dienstreis). Dit betekent dat het personeelslid wel een schuldvordering moet indienen maar geen bewijsstukken die zijn aanvraag tot terugbetaling staven (bvb. een BTW-bonnetje ingeval van een maaltijdvergoeding). In welbepaalde, uitzonderlijke gevallen is ook geen schuldvordering nodig (cf. het hoofdstuk 2 reis-, en maaltijd- en hotelvergoeding voor binnenlandse dienstreizen - maandelijksse forfaits).[2]

Buiten het raamstatuut wordt de term vergoedingen soms ook gebruikt wanneer men in feite toelagen of bezoldigingen bedoelt die belastbaar zijn omdat ze geen terugbetaling zijn van werkelijke kosten.[2]

Best wordt vermeden om een toelage en een vergoeding in één forfaitair bedrag te steken. Indien het onderscheid niet kan gemaakt worden tussen beide is in dat geval in principe het forfaitair bedrag volledig belastbaar. Voor de gebeurlijke uitzonderingen op deze laatste regel wordt verwezen naar de fiscale regelgeving en commentaar.[2]

Art. VII 73. Dit artikel bevat de algemene bepalingen die gelden voor alle vergoedingen, zijnde:

- betaling maandelijks en na vervallen termijn;
- indexatie (gezondheidsindex) van de bedragen vermeld tegen 100%;[2]
- stopzetting van de uitbetaling van de geforfaitariseerde vergoedingen, als geen salaris doorbetaald wordt of bij een afwezigheid van langer dan 35 werkdagen (inclusief afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval[18], uitgezonderd woonlastvergoeding (VII 86)).[6]

Uiteraard wordt het begrip vergoeding in art. VII 73 verder consequent verder gebruikt in de zin van "aan de werkgever eigen kosten" of "(werkelijke) beroepskosten die de werknemer moet voorschieten voor zijn werkgever om zijn werkopdrachten te kunnen uitvoeren".[6]

Een typisch voorbeeld voor de stopzetting bij een afwezigheid die langer duurt dan 35 werkdagen, is de forfaitarisering van de kilometervergoeding en de maaltijdvergoeding voor binnenlandse reizen meer bepaald de forfaitaire bedragen die maandelijks worden betaald voor de personeelsleden met een reizende functie. De vergoeding stoppen bij een kortere afwezigheid dan 35,5 werkdagen zou in dit specifiek geval de deregulering uithollen in die mate dat de forfaitarisering op maandbasis haar doel zou voorbijschieten namelijk de MOD's en de personeelsleden van werk te ontlasten van repetitief werk.[6]

Art. VII 74. Geen commentaar.[2]

Hoofdstuk 2. Reis- en hotelkosten en maaltijd- en hotelvergoeding voor dienstreizen[2]

Afdeling 1. Algemene bepalingen[2]

Art. VII 75. Een reis voor een aannemingsonderzoek of reizen naar een plaats, waar vormingscursussen worden gegeven of waar overgangsexamens of competentieproeven[6] worden afgenomen, of een verplaatsing voor het inkijken van een evaluatiedossier worden onder dezelfde voorwaarden vergoed als reiskosten voor dienstreizen.[2]

Art. VII 76. 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.[2]

De afweging, die vooraf gebeurt, is de verantwoordelijkheid van de lijnmanager die deze bevoegdheid kan delegeren.[2]

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.[2]

Er wordt daarbij rekening gehouden met de bereikbaarheid, de frequentie en de tijdsduur van de verplaatsing.[2]

Aan een personeelslid dat, nadat de lijnmanager na afweging, heeft geoordeeld dat de dienstreis best met het openbaar vervoer wordt gedaan, desondanks het eigen voertuig gebruikt, wordt geen terugbetaling toegekend. [2]

Art. VII 77. Enerzijds is er het probleem van de achterstand in de betaling van de onkostenstaten van de reis- en maaltijdvergoeding, anderzijds wordt vastgesteld dat er personeelsleden zijn die hun kostenstaten laattijdig indienen. Daarom deze bepaling. Anderzijds is het zo dat wanneer de overheid het te laat indienen van de onkostenstaten sanctioneert, zij zich van haar kant moet engageren om de onkosten binnen een redelijke termijn terug te betalen. De termijn van drie maanden is perfect haalbaar.[2]

Kostenstaten, die na een termijn van 6 maand bij de onmiddellijke hiërarchische meerdere worden ingediend zijn onontvankelijk. Het personeelslid dat binnen een termijn van drie maanden zijn behoorlijk en volledig ingevulde onkostenstaat bij zijn hiërarchische meerdere heeft ingediend, maar 3 maand na de indiening nog niet werd betaald, ontvangt vanaf de vierde maand na de indiening nalatigheidsintresten a rato van 3%. [2]

Indien het personeelslid binnen drie maand of negentig kalenderdagen na datum van indiening nog steeds geen vergoeding heeft ontvangen, dan heeft hij per maand of

per gedeelte van een maand recht op de betaling van een jaarintrest van 3% berekend naar rata van het aantal kalenderdagen vertraging te rekenen vanaf de éénnegentigste dag die volgt op de datum van indiening. Het gaat hier dus over een jaarintrest die berekend wordt met als noemer 360.[2]

Art. VII 78. De forfaitarisering op maandbasis is facultatief. Het managementorgaan van de instelling kan de reizende functies aanduiden die in aanmerking komen om te genieten van de forfaitarisering op maandbasis. Om in geval van maandelijks forfaitarisering het forfaitair bedrag te kennen waarop het personeelslid recht heeft deelt het managementorgaan of de door haar gemachtigde lijnmanager ambtenaar hem bij het begin van het (eerste) jaar in de overeenkomstige schijf in zoals in bijlage bij de omzendbrief reis- en maaltijdvergoeding bepaald door de minister bevoegd voor bestuurszaken.

Om hem te kunnen indelen baseert het managementorgaan of de door haar gemachtigde lijnmanager 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 t.o.v. het afgelopen jaar of een wijziging ingevolge wijziging van de reglementering of nieuwe reglementering. De maandelijks forfaitaire vergoeding wordt stopgezet hetzij in geval geen salaris meer wordt betaald, na ontslag, pensioen of overlijden (onmiddellijke stopzetting), hetzij een afwezigheid die langer als 35 werkdagen duurt.[2]

Dit forfaitair bedrag wordt maandelijks op een vast tijdstip betaald (bvb. elke tiende van de maand).[2]

Tabel met de maandelijks forfaitarisering wordt bepaald per omzendbrief (cf. artikel VII 80, § 3).

Daarbij dient het aantal kilometers dat per jaar mag verreden te worden beperkt tot 24.000 km teneinde conform te zijn met de fiscale wetgeving (inleveren van bewijsstukken). Wie per jaar niet meer verrijdt dan 24.000 km dient geen bewijsstukken in te leveren omdat in dat geval het forfaitair bedrag van de kilometervergoeding geldt. Zoals vermeld in artikel VII 80, § 4 wordt elk jaar nagegaan of dit forfaitair bedrag dient aangepast. In voorkomend geval geldt de aanpassing telkens vanaf 1 juli.[2]

Art. VII 79. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de loodsen, dus zowel de rivier-, kanaal-, Scheldemond- en kustloodsen, voor zover zij prestaties verrichten waarvoor ze de forfaitaire vergoeding voor verblijfkosten ontvangen die bepaald is in artikel VII C17 of het scheepspersoneel, aangewezen voor de zeedienst of rededienst voor de prestaties die recht geven op zeegeld bedoeld in artikel VII B55 zijn uitgesloten van de toepassing van dit hoofdstuk.[2]

Afdeling 2. Reiskosten[2]
(Gebruik van eigen voertuigen)

Art. VII 80. § 1. Het managementorgaan of de door haar gemachtigde lijnmanager verdeelt het totaal krediet voor reis- en maaltijdvergoeding per entiteit.

De lijnmanager kan aan personeelsleden van zijn entiteit toelating verlenen om voor dienstreizen gebruik te maken van hun eigen autovoertuig.[2]

De lijnmanager kan ofwel een aantal kilometers bepalen voor de entiteit waarvoor hij bevoegd is ofwel kan hij voor een entiteit (als die niet te groot is) het aantal kilometers individueel (nominatief) toewijzen.[2]

In geval van individuele toewijzing beslist de lijnmanager tevens over het toe te kennen aantal kilometers. Voor een afdeling kan hij deze bevoegdheid delegeren aan de betrokken lijnmanager, die op zijn beurt ofwel individueel kan toewijzen ofwel een contingent bepalen voor zijn ganse afdeling.[2]

De oorspronkelijke kilometervergoeding voor de dienstreis met het persoonlijk voertuig was gekoppeld aan de pk van de wagen. Met ingang van 1 juli 2000 werd een forfaitair eenheidstarief ingevoerd voor het autovoertuig, de motorfiets en de bromfiets (cf. artikel VII 74) dat 0,2940 euro/km bedraagt vanaf 1 juli 2007[6] (het eenheidsbedrag van 0,25 euro/km werd ingevoerd met het sectoraal akkoord 1999-2000 punt 5.4.4). Dit bedrag dat dus uniform is voor alle graden, wordt telkens op 1 juli herzien mits akkoord van de minister van Bestuurszaken (voorheen Ambtenarenzaken). Los daarvan kan ook de fietsvergoeding worden herzien, maar tot heden is deze fiscaal vrijgesteld tot 0,15 euro/km wat dan ook het huidig bedrag is van die vergoeding.

Het bedrag wordt meegedeeld door de secretaris-generaal van het departement Bestuurszaken in uitvoering van de beslissing van de minister.

De forfaitaire kilometervergoeding op maandbasis wordt uiteraard tegelijkertijd aangepast na akkoord van de minister bevoegd voor de Bestuurszaken.[6]

Het KB van 21 november 2008 (BS 1.12.2008) wijzigt art. 13 van het KB van 18.1.1965 *houdende algemene regeling van reiskosten* wat betreft de berekening van de kilometervergoeding voor dienstreizen met een motorvoertuig.

Vanaf 1 juli 2008 gebeurt volgens dit KB de jaarlijkse aanpassing niet meer volledig op basis van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, maar slechts ten belope van 80% van het voorgaande bedrag; ten belope van 20% van het voorgaande bedrag wordt de verhoging berekend op basis van de evolutie van de gemiddelde prijs van benzine en diesel, zoals meegedeeld door de FOD Economie. Dit leidt tot een bedrag van € 0,3169 per kilometer (ipv 0,3093 op basis van de oude berekening).[9]

Met de omzendbrief nr. 588 van 1 december 2008 van de FOD P&O (BS 5.12.2008) wordt meegedeeld dat de verhoging tot € 0,3169 per kilometer geldt voor de periode 1 juli 2008 tot 30 juni 2009.[9]

De FOD Financiën (AOIF) zal dit bedrag overnemen in een fiscale circulaire zodat vanaf 1.7.2008 het bedrag van € 0,3169 per kilometer de norm wordt voor de kilometervergoeding.[9]

Aangezien deze verhoging bij de federale overheid ingebet is in hun sectoraal akkoord, en het onnuttig is om deze verhoging met terugwerkende kracht in te voeren, wordt met de wijziging van 29.05.2009 bepaald dat de nieuwe berekeningswijze bij de Vlaamse overheid ingevoerd wordt vanaf 1.1.2009.[9]

Ter info: vanaf 01.07.2009 wordt door de verlaging van de brandstofprijzen de km-vergoeding verlaagd (cf. Omzendbrief 569, BS 29.06.2009 en dienstmededeling DVO/BDZ/AR/2009/2 van 30.06.2009)[9]

Parkeerkosten

De eventuele parkeerkosten bij een dienstreis worden terugbetaald.[2]

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. In uitvoering van punt 3.10 van het sectoraal akkoord 2010-2012 wordt met ingang van 1 januari 2013 de fietsvergoeding voor dienstverplaatsingen verhoogd van € 0,15 per kilometer tot € 0,21 per kilometer.[16]

Onder "bromfiets" wordt ook verstaan: rijwiel met hulpmotor, snorfiets en bromfiets van maximum 50cc.

Het personeelslid dat gebruik maakt van een dienstwagen ontvangt in dit geval geen kilometervergoeding.[2]

§ 2 - opgeheven[23]

§ 3. Het maandelijks te betalen forfaitair bedrag voor personeelsleden die een reizende functie uitoefenen wordt door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken bepaald per omzendbrief.[2]

§ 4. Geen commentaar.[2]

Art. VII 81 - opgeheven[16]

Art. VII 82.Gebruik van het openbaar vervoer

Vanaf 1 juli 2006 gebeuren alle dienstreizen in 2^{de} klasse (invoeren bulkbiljetten vanaf 1 juli 2006). Voorheen gebeurden dienstreizen in 1^{ste} klasse.

Vanaf 1 januari 2008 werd het systeem van de bulkbiljetten vervangen door CTOL (contractual ticket online).

De ambtenaar die herhaaldelijk per spoor of met het stads- of streekvervoer dienstreizen maakt, krijgt een abonnement, naargelang het aantal trajecten dat hij moet afleggen, indien dit goedkoper uitvalt dan individuele vervoerbewijzen.

De ambtenaar die geen abonnement heeft, ontvangt, voor zijn dienstreizen:

- met de MIVB en De Lijn: tienrittenkaarten;
- met de NMBS: een ticket via CTOL. Naast de bestelling van "standaardbiljetten" voorziet CTOL momenteel in volgende interessante formules:
 - o Go pass 1;
 - o Biljet verhoogde tegemoetkoming;
 - o Diabolo toeslag naar Brussel Nationaal Luchthaven;
 - o Biljet van Charleroi-Airport;
 - o Biljet naar Charleroi-Airport;
 - o Biljet weekend 1 dag;
 - o Grote gezinnen (verminderingcodes 040, 041 en 042).

Afdeling 3. Maaltijdvergoeding[2]

Art. VII 83. Het personeelslid heeft geen recht op een maaltijdvergoeding voor dienstreizen en vormingsactiviteiten, 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.[2]

Zoals voor de kilometervergoeding is er ook één enkel bedrag voor de maaltijdvergoeding zowel voor middag- als voor avondmaal: 9,50 euro (tegen 100%). Het bedrag van 9,50 euro is afgeleid van de uitgaven aan verblijfkosten, volgens de voorheen geldende federale reglementering, maar licht verhoogd tot 9,50 euro. Volgens deze federaal nog geldende reglementering³⁹ verschilt het bedrag van de vergoeding voor verblijfkosten naargelang de rang van de ambtenaar.[2]

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.[2]

³⁹ koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan de leden van het personeel der federale overheidsdiensten

Het is niet de bedoeling van deze cumulatieregeling van maaltijdvergoedingen dat personeelsleden dagelijks een dubbele maaltijdvergoeding ontvangen. Cumulatie moet de uitzondering blijven, wat hierbij duidelijk wordt gesteld.[2]

Op het principe dat geen maaltijdvergoeding wordt toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km, kan door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, 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 van een andere overheid (bv. de EU) waar de kostprijs in ruime mate hoger ligt dan in een restaurant van de Vlaamse overheid.[2]

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.[2]

Door de toekenning van maaltijdcheque dient het geïndexeerd bedrag van de gewone maaltijdvergoeding in art. VII 83 met 2,5 euro (werkgeversbijdrage) te worden verminderd.[6]

In het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt in punt 5.3. bepaald: "Maaltijdvergoeding en maaltijdcheque zijn niet cumuleerbaar. Dit betekent dat voor de dagen met maaltijdvergoeding het bedrag van de maaltijdvergoeding verminderd wordt met de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque (2,50 euro). Voor de entiteiten die beschikken over een specifieke regeling voor maaltijdvergoedingen zal een regeling uitgewerkt worden om tot een analoog resultaat te komen".[6]

Worden daarom met 2,50 euro verminderd:

- het dagbedrag zeegeld (zie artikel VII 65), behalve wanneer het zeegeld reeds verminderd wordt als de voeding aan boord van het vaartuig ten laste is van de begroting van de Vlaamse overheid;
- de maaltijdvergoeding voor dienstreizen en de maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten (artikel VII 87 VPS). De inhouding gebeurt per toegekende vergoeding, d.w.z. indien een personeelslid ingevolgd de dienstverplaatsing recht heeft op 2 maaltijdvergoedingen (middagmaal en avondmaal) er 2 keer een inhouding van 2,50 euro gebeurt.[6]

De geïndexeerde forfaitaire bedragen van de maaltijdvergoeding zoals bedoeld in artikel VII 83, § 4 VPS worden verminderd met zoveel keer het bedrag van de werkgeversbijdrage dat overeenstemt met het aantal dienstverplaatsingen waarop het forfaitair bedrag is berekend.[6]

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 28 juni 2007 met kenmerk: DVO/BZ/P&O/2007/14.[6]

Naar aanleiding van de eerste invoering van de maaltijdchequeregeling vanaf 1 juli 2007, werd bepaald dat het geïndexeerde bedrag van de maaltijdvergoeding wordt verminderd met de nominale waarde van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque, zijnde 2,5 euro.[8]

Het sectoraal akkoord 2008-2009 voorziet niet dat de vermindering moet worden aangepast. Derhalve verdient het de voorkeur om voormelde omschrijving te vervangen door "2,5 euro".[8]

In artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 oktober 2010 ⁽⁴⁰⁾ wordt uitdrukkelijk bepaald dat een maaltijdcheque niet gecumuleerd mag worden met een onkostenvergoeding voor een zelfde maaltijd voor dezelfde dag. Dit koninklijk besluit treedt in werking op 1 januari 2011. [12]

Dit betekent dat, om in regel te zijn met deze wettelijke bepaling, de maaltijdvergoeding met € 3,91 per dag moet worden verminderd (de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque) in plaats van met € 2,5. Aan voornoemde wettelijke bepaling wordt gevolg gegeven vanaf 1 februari 2011 (bij voorafname ingevoerd bij omzendbrief BZ 2011/2 van 10/02/2011).[12]

Afdeling 4. Hotelvergoeding voor binnenlandse dienstreis[2]

Art. VII 84. In het uitzonderlijke geval dat een personeelslid voor een dienstopdracht of een meerdaagse vorming zelf de hotelkosten (kamer en ontbijt) moet betalen wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bijlage bij de omzendbrief reisen maaltijdvergoeding. Voor het overige geniet hij de maaltijdvergoeding voor een binnenlandse reis wanneer hij zelf zijn maaltijden moet betalen.[2]

Hoofdstuk 3. Buitenlandse dienstreis[2]

Art. VII 85. Hotelkosten en dagvergoeding

Bij de term dagvergoeding (bij buitenlandse reizen) dient aangemerkt dat naast de kosten van maaltijden ook andere kleine onkosten kunnen vergoed worden; vandaar de meer algemene en gebruikelijke term 'dagvergoeding', waar de dagvergoeding ook andere kleine onkosten kan omvatten zoals onkosten voor faxen of kleine onkosten die inherent zijn aan de uitvoering van de zendingsoopdracht (visa, inentingen e.d.m.).[2]

Eendaagse dienstreizen in de buurlanden (Nederland, Groothertogdom Luxemburg, Frankrijk en Duitsland) met eigen wagen, dienstwagen, dienstboot of baggerboot, met de trein of het vliegtuig worden echter gelijkgesteld met binnenlandse reizen. (Eendaagse) dienstreizen naar de Brakke Grond in Amsterdam worden daar eveneens mee gelijkgesteld.[2]

"Op eigen kosten" betekent in het geval van buitenlandse 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 buitenlandse dienstreizen vermelde maximale bedragen voor logies en ontbijt (niet geïndexeerd).

⁴⁰ Koninklijk besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (B.S. 23 november 2010 – ed. 3).

Tot het beloop van het forfaitair bedrag voor de dagvergoeding wordt uiteraard een schuldvordering, maar worden geen bewijsstukken ingediend.[2]

Wanneer de kleine uitgaven (t.t.z. kosten die de ambtenaar heeft gemaakt ten behoeve van de dienst of die inherent zijn aan de uitvoering van de zendingsoopdracht bv. telefax naar de administratie) en de maaltijdvergoedingen samen het forfaitaire bedrag van de dagvergoeding overtreffen, dienen bewijsstukken ingediend. In het kader van de officiële vertegenwoordiging van de Vlaamse overheid of voor de promotie van Vlaanderen in het buitenland kan een bedrag aangevraagd worden voor representatieve doeleinden.[2]

Wekelijks wordt aan de entiteit "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.

In geval de overheid de onkosten betaalt, heeft het personeelslid geen recht op een betaling van een vergoeding. Overigens worden in vele gevallen de reservaties vooraf gedaan door de personeelsdienst of de dienst die zich bezighoudt met buitenlands beleid.[2]

Hoofdstuk 4. De expatriatievergoeding[2]

Art. VII 86. De woonlastvergoeding ten bedrage van 745 euro per maand (aan 100%) 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 overheid een gratis woning ter beschikking gesteld wordt, kan uiteraard niet van deze forfaitaire woonlastvergoeding genieten.

De tussenkomst in de kosten van een abonnement geldt voor de verplaatsing vanuit de verblijfplaats in Nederland.[2]

Hoofdstuk 5. Maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten[2]

De maaltijdvergoeding voor het personeel op dienstboten en op veerboten is specifiek en wordt in een afzonderlijk hoofdstuk ondergebracht.[2]

Wat **artikel VII 87** betreft:

1. De cumulatie van twee maaltijdvergoedingen vanaf 13 uur geldt voor uitzonderlijke situaties.
2. De forfaitaire vergoeding bedoeld in §§ 1 tot 3 wordt betaald na het indienen van een onkostenstaat. Tot deze forfaitaire bedragen respectievelijk van 8,2 euro (te indexeren) en uitzonderlijk de tweede vergoeding van 8,2 euro (voor vaarprestaties van minstens 13 uur) is de ambtenaar vrijgesteld van het indienen van bewijsstukken.
3. De 5-kilometergrens op de Schelde wordt evenwel bepaald door het verlengde van een ingebeelde lijn getrokken door de twee richtingspalen gelegen op ongeveer één kilometer stroomopwaarts van het zuidelijk uiteinde van de kade te Antwerpen (uiteinde van de rede) enerzijds en de hoogspanningslijn die twee pylonen verbindt, waarvan de eerste gelegen is op de rechteroever ongeveer 430 me-

ter bovenwaarts het "Hooglicht Boerenschans" en de tweede op de linkeroever loodrecht op het punt ongeveer 430 meter bovenwaarts het "Hooglicht Boerenschans" anderzijds. [2]

Door de toekenning van maaltijdcheque dient ook het geïndexeerd bedrag van de maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten (art. VII 87) met 2,5 euro (werkgeversbijdrage) te worden verminderd.[6]

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 28 juni 2007 met kenmerk: DVO/BZ/P&O/2007/14.[6]

Naar aanleiding van de eerste invoering van de maaltijdchequeregeling vanaf 1 juli 2007, werd bepaald dat het geïndexeerde bedrag van de maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten wordt verminderd met de nominale waarde van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque, zijnde 2,5 euro.[8]

Het sectoraal akkoord 2008-2009 voorziet niet dat de vermindering moet worden aangepast. Derhalve verdient het de voorkeur om voormelde omschrijving te vervangen door "2,5 euro".[8]

In artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 oktober 2010 ⁽⁴¹⁾ wordt uitdrukkelijk bepaald dat een maaltijdcheque niet gecumuleerd mag worden met een onkostenvergoeding voor een zelfde maaltijd voor dezelfde dag. Dit koninklijk besluit treedt in werking op 1 januari 2011. [12]

Dit betekent dat, om in regel te zijn met deze wettelijke bepaling, de maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten met € 3,91 per dag moet worden verminderd (de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque) in plaats van met € 2,5. Aan voornoemde wettelijke bepaling wordt gevolg gegeven vanaf 1 februari 2011 (bij voorafname ingevoerd bij omzendbrief BZ 2011/2 van 10/02/2011).[12]

Hoofdstuk 6. De forfaitaire reis- en maaltijdvergoeding voor het loodsenpersoneel[2]

Art. VII 88. Voor de vier korpsen is er een forfait voor reis- en maaltijdvergoeding. Voor de kust- en de Scheldemondenloodsen wordt in het forfait een deel 'reiskosten' opgenomen.[2]

De verhoging van de vergoeding voor de Scheldemondenloodsen betreft enkel de integratie van een forfait voor buskosten van het deeltraject van de dienstverplaatsing Brugge-Vlissingen. De loodsen die deze dienstreis aanvagen in Oostende (standplaats) kunnen nog steeds een treinticket gebruiken voor het deeltraject

⁴¹ Koninklijk besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (B.S. 23 november 2010 – ed. 3).

Oostende-Brugge. Voor de kustloodsen wordt ook een (zeer beperkt) deel woon-werkverkeer (aan het tarief openbaar vervoer) geïntegreerd. Voor de andere korpsen is het zo dat zij voor hun loodsprestaties geen reiskosten meer kunnen hebben zodat alle loodsen, voor de loodsprestaties, kunnen uitgesloten worden van de normale regeling van reis- en maaltijdvergoeding.[2]

Omwille van een eenvoudige en functionele regeling verliezen de operationele loodsen 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. [2]

Aan operationele loodsen worden geen maaltijdcheques toegekend aangezien elke maaltijd reeds vergoed wordt. Ter compensatie wordt het forfaitair bedrag van de reis- en maaltijdkosten met 25 euro (100%) verhoogd.[6]

In uitvoering van het protocolnr. 255.831 van 15 februari 2008 wordt de forfaitaire reis- en maaltijdvergoeding voor de verschillende korpsen verhoogd.

De verblijfsvergoeding te Vlissingen is een forfaitaire regeling voor de reis- en verblijfskosten in functie van hun prestaties voorzien in de dienst- en beurtregeling. De bijkomende extraverhoging van dit bedrag voor de Scheldemondenloodsen houdt rekening met de specificiteit van hun dienst- en beurtregeling waardoor zij tot 6 dagen van huis weg zijn en te Vlissingen moeten verblijven, wat een belangrijke impact heeft op de reële verblijfskost. Deze maatregel kadert in het aantrekkelijker maken van het zeeloodsenkorps.[7]

Deze verhoging komt bovenop de reeds toegekende verhoging van 25 euro (verhoging i.p.v. maaltijdcheques) die in het BVR tot uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 is opgenomen.[7]

De Inspectie van financiën heeft in haar advies van 18 april 2008 hieromtrent gesteld dat door de koppeling van deze vergoeding aan de spilindex er reeds een automatische aanpassing is aan de stijgende levensduurte en een vergoeding geen element is van het beloningsbeleid en bijgevolg ook niet kan gebruikt worden om het werken in Vlissingen aantrekkelijker te maken.[7]

MDK heeft met volgende argumentatie voornoemd advies weerlegd. De aanpassing van de spilindex is geldig voor België en niet voor Nederland en geldt voor de uitgaven in het kader van een normale gezinsbesteding. Het gaat hier om personeelsleden die de facto verplicht worden zich te richten naar restaurantbezoek in Nederland bij gebrek aan eigen infrastructuur.[7]

De zeeloodsen verblijven 6 dagen in Vlissingen en zijn daarna 5 dagen thuis. Tijdens deze 6 dagen worden de logies verzorgd door de overheid, maar voor hun maaltijden krijgen zij deze vergoeding. Deze vergoeding is de laatste jaren niet meer aangepast aan de stijgende levensduurte in Nederland. Aangezien de kosten gestegen waren, terwijl de vergoeding de gemaakte kosten niet meer dekte, was dit ook een probleem om nieuwe zeeloodsen te rekruteren. Door deze aanpassing komt de vergoeding op een niveau dat alle kosten van de loodsen zal dekken en hierdoor kadert dit ook in het aantrekkelijker maken van de zeeloodsen (ter info: iemand die op buitenlandse zending is naar Nederland heeft recht op 121 euro per dag forfaitaire onkosten). Als

je dit zou vertalen naar de zeeloodsen zou het bedrag voor de forfaitaire vergoeding nog hoger moeten liggen.[7]

De operationele loodsen ontvangen geen maaltijdcheques. Ter compensatie van de verhoging van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque met € 2 vanaf 1 december 2012, wordt de forfaitaire maaltijdvergoeding voor de operationele loodsen verhoogd met € 18,79 per maand

(= 2 x 174,3 (=83% van 210 werkdagen/12=€ 29,05/1,5460 = € 18,79).

De specifieke beurtregeling (6 dagen continu werken, 5 dagen rust) komt ongeveer overeen met 83% van de arbeidsdagen van een full time personeelslid met een gewone arbeidsregeling.[16]

Art. VII 89. Geen commentaar. [2]

Hoofdstuk 7. Vergoeding voor het werken in Vlissingen[2]

Art. VII 90. 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.[2]

Uitgangspunten:

- De oude Vlissingenvergoeding is uitdovend;
- De kosten voor het gebruik van de Westerscheldetunnel of de veerdienst Breskens-Vlissingen worden terugbetaald en staan los van de organieke Vlissingenvergoeding op zich.
- De kosten die een personeelslid moet maken om vanuit Vlaanderen in Vlissingen te gaan werken zijn gestegen. Om het verband met de gemaakte kosten duidelijk te maken, moet de Vlissingenvergoeding in zijn geheel gekoppeld zijn aan de geleverde prestaties.[7]

Berekeningswijze:

- Een vast deel van 3.332,476 euro (2.380 euro à 100%);
- Een variabel deel gebaseerd op de afstand heen en terug van de woonplaats naar de standplaats. Voor het bepalen van deze afstand worden de gegevens gebruikt uit het spoorboekje (cfr. punt B.3.2. van het protocolnr. 255.831 van 15 februari 2008). Deze afstand voor een enkele reis wordt verdubbeld en op deze manier krijgt men de afstand heen en terug. Op basis van deze afstand worden 6 zones bepaald. Per zone wordt een factor (aantal kilometers) bepaald. Deze factor wordt vermenigvuldigd met de kilometervergoeding die toegekend wordt voor de verplaatsingen met de eigen wagen van de woonplaats naar de standplaats zoals bepaald in de rondzendbrief reis- en maaltijdvergoeding (nu 0,1764 euro =60% van het bedrag van de gewone kilometervergoeding).

- Voor personeelsleden die gaan werken in Vlissingen met een arbeidsregime van 12 uur per dag wordt uitgegaan van 133 prestaties per jaar. Voor alle andere personeelsleden wordt uitgegaan van 210 prestaties per jaar. Deze prestaties worden samen met het aantal kilometers per zone gebruikt voor het berekenen van het variabel deel.[7]

Volgende zones worden onderscheiden (afstand via de weg):

- zone 0 = personeelsleden met een bedrijfswagen;
- zone 1 = afstand woonplaats - werkplaats - woonplaats is minder dan 75 km - factor 75;
- zone 2 = afstand woonplaats - werkplaats - woonplaats is minder dan 100 km - factor 100 - 1.675 euro (100%);
- zone 3 = afstand woonplaats - werkplaats - woonplaats is minder dan 150 km - factor 150 - 2.513 euro (100%);
- zone 4 = afstand woonplaats - werkplaats - woonplaats is minder dan 200 km - factor 200 - 3.351 euro (100%);
- zone 5 = afstand woonplaats - werkplaats - woonplaats is groter dan 200 km - factor 225 - 3.770 euro (100%).[7]

Formule voor de berekening van de vergoeding:

Jaarbedrag = vast deel + (factor zone*aantal prestaties*percentage kilometervergoeding woonplaats - standplaats) - cfr. Punt B.3.2. van het protocolnr. 255.831 van 15 februari 2008.[7]

Hierna volgt een voorbeeld voor zone 2:

- 133 prestaties: $3.332,476 + (100 \cdot 133 \cdot 0,1764) = 5.678,596$ (index 1,4002)
- 210 prestaties: $3.332,476 + (100 \cdot 210 \cdot 0,1764) = 7.036,876$ (index 1,4002).[7]

Dit geeft volgende jaarbedragen:

zone	Shift 12u (133/jaar)		Ander regime (210/jaar)	
	jaarbedrag	jaarbedrag (100%)	jaarbedrag	jaarbedrag (100%)
0	3.332,48	2.380,00	3.332,48	2.380,00
1	5.092,07	3.636,67	6.110,78	4.364,22
2	5.678,60	4.055,56	7.036,88	5.025,62
3	6.851,66	4.893,34	8.889,08	6.348,43
4	8.024,72	5.731,12	10.741,28	7.671,24
5	8.611,25	6.150,01	11.667,38	8.332,65

De Vlissingenvergoeding wordt per werkelijke arbeidsdag toegekend. Hiervoor wordt in het geval van een arbeidsprestatie van 12 uur het overeenkomstig jaarbedrag gedeeld door 133. Voor een ander arbeidsregime wordt het overeenkomstig jaarbedrag gedeeld door 210.[7]

Dit geeft dan volgend resultaat:

zone	Shift 12u (133/jaar)		Ander regime (210/jaar)	
	dagbedrag	dagbedrag (100%)	dagbedrag	dagbedrag (100%)
0	25,06	17,89	15,87	11,33
1	38,29	27,34	29,10	20,78
2	42,70	30,49	33,51	23,93
3	51,52	36,79	42,33	30,23
4	60,34	43,09	51,15	36,53
5	64,75	46,24	55,56	39,68

De bedragen van de Vlissingenvergoeding worden aangepast als de kilometervergoeding voor de verplaatsing met de eigen wagen van woonplaats naar standplaats wijzigt. Om niet telkens daarvoor een statuutwijziging te moeten doorvoeren zal dit gebeuren bij dienstorder van de secretaris-generaal van het departement Bestuurszaken.[7]

Door het opheffen van de specifieke vergoeding woonplaats-standplaats vanaf 1 januari 2013 (volledige kilometervergoeding i.p.v. 60%) moet ook voornoemde formule worden aangepast als volgt: (€ 3.332,48 + (factor zone*jaarprestatie*bedrag kilometervergoeding/1,4002/133 (arbeidsprestaties van 12u per dag) of 210 (andere arbeidsregeling)).[16]

Hoofdstuk 8. Vergoedingen, toelagen en voordelen[9] voor het personeel in het buitenland[2]

Art. VII 91. Dit artikel stelt de toelagen, vergoedingen en voordelen[9] vast waarop het statutaire en contractuele personeel dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt, recht heeft, tenzij reglementair anders bepaald.[2]

Ook uitgezonden personeelsleden van niveau A van DiV recht kunnen laten gelden op sommige deze vergoedingen, toelagen en voordelen.
Uit de functiebeschrijving van deze adjuncten blijkt dat zij voor de meeste activiteiten de Vlaamse vertegenwoordiger moeten kunnen vertegenwoordigen en/of vervangen. Zij worden ook geaccrediteerd op de diplomatieke lijst van België in de ontvangstaat (net als de VVRs en de VLEVS, de diplomaten van de Franse Gemeenschap enz.).[18]

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden van de vergoedingen, toelagen en voordelen worden geregeld bij MB en omzendbrief.[18]

Hoofdstuk 9. Vergoeding voor personeelsleden, tewerkgesteld in Vlissingen en Amsterdam[6]

Art. VII 91bis. In Nederland bestaat geen systeem van maaltijdcheques. Personeelsleden met standplaats in Vlissingen of Amsterdam (Brakke Grond) ontvangen in de plaats van maaltijdcheques een vergoeding van 30 euro per maand à 100%. Dit geldt niet voor de operationele loodsen, stuurmannen en kapiteins.[6]

Deze aanpassing werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 28 juni 2007 met kenmerk: DVO/BZ/P&O/2007/14.[6]

In het sectoraal akkoord 2008-2009 wordt de werkgeversbijdrage stapsgewijs opgetrokken van 2,5 euro tot 3,5 euro op 1 september 2008 en tot 3,91 euro op 1 mei 2009.[8]

De vergoeding voor de personeelsleden met standplaats in Vlissingen en Amsterdam wordt overeenkomstig verhoogd.[8]

Aangezien deze vergoeding wordt toegekend ter compensatie van maaltijdcheques, wordt deze vergoeding voortaan niet meer geïndexeerd (cf. de maaltijdchequeregeling zelf en de compenserende toelage). De wijziging gaat in per 1 september 2008, waardoor de effectieve vergoeding verhoogt van 43,7 euro (30 x 1,4568) tot 61,3 euro (3,5 x 210 /12) (vanaf 1 september 2008) en tot 68,5 euro (3,91 x 210 / 12) vanaf 1 mei 2009.[8]

Door het verhogen van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque met € 2 vanaf 1/12/2012, moet de vergoeding voor personeelsleden tewerkgesteld in Vlissingen en Amsterdam (die geen maaltijdcheques ontvangen) worden verhoogd met € 35 (€ 2 x 210/12) van € 68,50 tot € 103,50 (bedrag wordt niet geïndexeerd).[16]

Hoofdstuk 10. Terugbetaling van de kosten voor een beeldschermbril[27]

Art. VII 91ter. Deze bepaling vormt de rechtsgrond voor de terugbetaling van de kosten van een beeldschermbril.

De modaliteiten voor terugbetaling zijn vastgelegd bij omzendbrief BZ 201/1 van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.[27]

TITEL 4. DE SOCIALE VOORDELEN[2]

Hoofdstuk 1. De vergoeding voor begrafeniskosten[2]

Art. VII 92 - 94. Bij dit artikel wordt bepaald dat als compensatie voor de begrafeniskosten een vergoeding uitgekeerd wordt die overeenstemt met het maandelijks bedrag van de laatste bruto-activiteitsbezoldiging van de ambtenaar.[2]

Voor het toekennen van de vergoeding wordt het volledige maandelijks bedrag van de bruto-activiteitsbezoldiging in aanmerking genomen. Dit betekent geen rekening wordt gehouden met bijvoorbeeld verlof voor deeltijdse prestaties op het ogenblik van het overlijden van de ambtenaar. (bron : advies afdeling Regelgeving van 12 juni 1998 aan het VIZO).

Deze bezoldiging omvat, in voorkomend geval, de salariscomplementen en de toelagen die bij het salaris behoren.[2]

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.

Hierna volgt een overzicht van de evolutie van het maximumbedrag van de vergoeding:

datum	bedrag	
vanaf 01/01/2007	€ 2.867,63	
vanaf 01/01/2008	€ 2.924,99	
vanaf 01/01/2009	€ 3.067,48	
vanaf 01/01/2011 (BS 26/01/2011)	€ 3.128,83	[9]
vanaf 1/1/2012 (BS 6/4/2012)	€ 3.150,73	[18]

Artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt: "Overschrijdt het jaarloon met ingang van 1 januari 2005 32.106 euro (40.927,18 euro per jaar vanaf 1 januari 2013), 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 per jaar. Bovenvermelde 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 aanpassingen van het maximumbedrag van de begrafenisvergoeding is het gevolg van deze koppeling aan de schommelingen van het indexcijfer.

De Koning kan deze bedragen wijzigen na advies van de Nationale Arbeidsraad.[2]

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.[2]

Het contractuele personeelslid heeft geen recht op de begrafenisvergoeding. Het ressorteert wat deze regeling betreft onder de ziekteverzekering.[2]

Hoofdstuk 2. Woon-werkverkeer met het openbaar vervoer[2]

Art. VII 95. Voor het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer heeft de Vlaamse overheid met zowel de NMBS, De LIJN als de MIVB een overeenkomst “derde-betalerssysteem” gesloten. Met de NMBS werd deze regeling reeds ingevoerd op 15 juni 1992, voor de De Lijn op 1 mei 1994.

Het derde-betalerssysteem houdt in dat de kostprijs maandelijks door de vervoermaatschappij wordt gefactureerd aan de Vlaamse overheid. Het personeelslid moet bijgevolg geen enkel bedrag meer betalen bij de aanvraag van een eerste abonnement, noch bij de verlenging. Een uitzondering hierop bestaat bij De Lijn, waar het personeelslid bij elke validatie van zijn abonnement 1 euro dient te storten alvorens De Lijn de validatie doorvoert en het abonnement (nieuwe validatie) naar het thuisadres van het personeelslid met de post toestuurt.

Met de TEC (transport en commun - de Waalse tegenhanger van De Lijn) bestaat dergelijke overeenkomst niet.

In uitvoering van het SA 1997-1998 werd de volledige kostprijs in een abonnement op het openbaar vervoer volledig ten laste genomen door de werkgever vanaf 1/4/1999 voor een periode van 1 jaar. Deze maatregel werd bestendig door het SA 1999-2000.

1. woon-werkverkeer met de trein:

Vanaf 19 maart 2013 heeft de NMBS de MOBIB-kaart ingevoerd. In een eerste fase gebeurt de invoering van MOBIB voor alle abonnementen (één jaar, 3 maanden, maand of week) enkel voor nieuwe abonnees. Voor de bestaande abonnees worden enkel de jaarabonnementen vervangen.

De MOBIB-kaart wordt niet ingevoerd voor de "Railflex" of complexe treinkaarten (vb. via-traject). Deze abonnementen blijven bestaan in papieren vorm.

De aanvraag van een treinkaart gebeurt door middel van een attest "aanvraag van een woon-werktreinkaart tegen verminderde prijs derde-betaler". Dit attest kan bij de MOD van de entiteit worden bekomen.

Naast die attest moet het personeel (abonnee) zijn elektronische identiteitskaart of een ander document dat zijn identiteit aantoont, kunnen voorleggen. Een pasfoto is niet vereist (ofwel neemt de loketbediende een scan van de identiteitskaart of wordt via webcam ter plaatse een foto genomen).

De “erewoord”verklaring (onderste luik van dit attest) wordt op het ogenblik dat het attest wordt afgeleverd ter plaatse door het personeelslid ondertekend, en bewaard door de MOD.

Met het bovenste luik van het attest dient het personeelslid zich naar het loket van de NMBS te begeven om zijn treinkaart aan te vragen.

Aangezien een treinkaart onmiddellijk wordt aangemaakt is er in principe geen terugbetaling van biljetten meer.

Na het vervallen van de treinkaart (MOBIB-kaarten vervallen na 5 jaar) moet u aan de hand van een nieuw attest een volledig nieuwe treinkaart aanvragen.

Het "derde-betalerssysteem" geldt niet alleen voor de gewone treinkaarten (week, maand, 3 maand en jaar) maar ook voor de treinkaart voor deeltijds werkenden (de Railflex).

Niet alleen de kost van de treinkaart maar ook de aanmaakkost (5 euro voor een MOBIB-kaart) wordt volledig door de Vlaamse overheid ten laste genomen.

Bij een gemengde treinkaarten NMBS - MIVB wordt de persoonlijke MOBIB-kaart (uitgegeven door de MIVB dus en voorzien van een foto) gebruikt om het abonnement NMBS (eventueel in combinatie met MIVB of De Lijn of TEC) op te plaatsen. Voor het traject De Lijn/TEC bij de gemengde abonnementen ontvangt de abonnee voorlopig nog een apart valideringsstrookje.

2. woon-werkverkeer met De Lijn:

Het personeelslid moet zich bij de aanvraag van een eerste abonnement met een attest uitgereikt door de MOD naar de "lijnwinkel" te begeven en 1 euro betalen. Bij een volgende validatie ontvangt het personeelslid van De Lijn een overschrijvingsformulier om 1 euro te betalen, waarna het abonnement wordt toegestuurd.

Met betrekking tot de abonnementen van De Lijn moet bovendien worden opgemerkt dat de geldigheid niet beperkt is tot een bepaald traject, maar op alle trajecten van De Lijn (bus en tram) in Vlaanderen en Brussel en dit sedert 1 juli 2002.

3. woon-werkverkeer MIVB:

Sinds 1 juni 2010 is de MIVB overgestapt naar de MOBIB-kaart.

De aanvraag voor een abonnement wordt door de MOD via een excelbestand naar de MIVB opgestuurd en het abonnement wordt aan het personeelslid toegestuurd.

4. fiscaliteit:

De fiscale regeling bij gebruik van het openbaar vervoer is afhankelijk van het feit of het personeelslid opteert voor het systeem van de forfaitaire beroepskosten of de beroepskosten bewijst.

4.1. forfaitaire beroepskosten:

Het bedrag van de tussenkomst van de werkgever in de kosten van een abonnement openbaar vervoer is volledig vrijgesteld van belastingen.

De bijdrage van de werkgever in het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer wordt wel vermeld op de loonfiche 281.10 (vak 12a code 254). Het personeelslid moet dit zelfde bedrag invullen op de belastingaangifte in vak 1254-07 of 2254-74 (totaal bedrag terugbetaling woon-werkverkeer) maar ook tegenboeken door hetzelfde bedrag te vermelden in vak 1255-06 of 2255-73 (vrijstelling).

4.2. werkelijke beroepskosten:

Het personeelslid kan een forfait van 0,15 EUR per afgelegde kilometer in aanmerking nemen als beroepskosten, zonder dat de in aanmerking genomen afstand tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling hoger dan 100 kilometer (inkomstenjaar 2007) mag zijn.

In dit geval dient het bedrag vermeld op de loonfiche 281.10 (vak 12a code 254) wel te worden vermeld op de belastingaangifte in vak 1254 of 1255, maar mag het niet worden tegengeboekt door de vermelding in vak 1255 of 2255.

Hoofdstuk 3. Tegemoetkoming naar een moeilijk bereikbare werkplaats[2]

Art. VII 96 - VII 101. Het personeelslid dat die zijn werkplaats 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 wegens de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling;
- ofwel door de gebrekkige uurregeling van het gemeenschappelijk openbaar vervoer aan de werkplaats;

heeft recht op een tegemoetkoming zoals bepaald in artikel VII 99, VII 100 of VII 100bis[9].[2]

Wel worden een aantal personeelscategorieën uitgesloten zoals

- de personeelsleden met de functie van operationele loods;
- de personeelsleden van de winterdienst, omdat deze met een dienstwagen worden opgehaald.[2]

Tot 1 januari 2001 werd de reistijd voor het woon-werkverkeer van de radarwaarnemers gedeeltelijk aangerekend als arbeidstijd, meer bepaald :

- aanrekening van 1u45 reistijdcompensatie per prestatie voor de radarwaarnemers tewerkgesteld op de radarcentrale Zandvliet;
- aanrekening van 0u45 reistijdcompensatie per prestatie voor de radarwaarnemers tewerkgesteld op de radarcentrale Zeebrugge.[2]

Het personeelsplan voorziet echter niet langer een reistijdcompensatie voor de radarwaarnemers die in dienst treden na 1.1.2001.

Voor personeelsleden aangeworven vóór deze datum blijft de reistijdcompensatie verder gehandhaafd, dit vanuit historische context dat de al in dienst zijnde personeelsleden in dienst getreden zijn met de overweging dat een reistijdcompensatie geregeld was. Zij blijven derhalve uitgesloten van de tussenkomst voor moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen.[2]

Als moeilijk of niet te bereiken werkplaats worden beschouwd :

- 1° werkplaatsen waarvan de dichtstbijzijnde halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel zich op minimum 3 km van de werkplaats bevindt;
- 2° werkplaatsen die zich op minder dan 3 km van een halte van een openbaar vervoermiddel bevinden maar waar de ambtenaar onder een zodanige arbeidstijdregeling (ploegensysteem) dient te presteren dat het begin en/of einduur buiten de bedieningsuren van het gemeenschappelijk openbaar vervoer vallen;
- 3° werkplaatsen die zich op minder dan 3 km van een halte van een openbaar vervoermiddel bevinden maar waar de frequentie van het openbaar vervoermiddel zo laag is dat de personeelsleden ook bij normale arbeidstijden geen gebruik kunnen maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer. Werkplaatsen met een glijdende arbeidstijdregeling zijn hiervan uitgesloten;
- 4° alle kunstwerken op de scheepvaartwegen die in het kader van de optie 2003 zullen bediend worden hetzij in een regime van 6u. tot 22u., hetzij in een regime van 24u/24u.;
- 5° alle kunstwerken die in het kader van de waterbemeesting onderworpen zijn

aan een groepsbediening.[2]

De werkplaatsen en de praktische modaliteiten worden per entiteit vastgelegd bij dienstorder.[2]

Er dient te worden opgemerkt dat het wel degelijk de werkplaats moet zijn die moeilijk bereikbaar is en niet de woonplaats. Indien een personeelslid het gemeenschappelijk openbaar vervoer niet kan gebruiken door het feit dat hij afgelegen woont, is dit zijn vrije keuze met alle gevolgen van dien. [2]

Art. VII 99. 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 die de werkplaats niet of moeilijk kunnen bereiken met het openbaar vervoer gaan ophalen, een jaarlijkse forfaitaire toelage van 254 euro (100%) wordt toegekend. 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.

De ambtenaar die ressorteert onder de specifieke regeling van de winterdienst en buiten deze periode personeelsleden ophaalt ontvangt een jaarlijkse forfaitaire toelage van 127 euro (100%).[2]

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 X van het Vlaams personeelsstatuut voor ambtenaren die normaliter anderen ophalen.[2]

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.[2]

Art. VII 100. Bij gebrek aan dienstvervoer heeft het personeelslid dat met een privé-vervoermiddel naar het werk komt, recht op een tegemoetkoming die gelijk is aan de volledige kostprijs van een maandtreinkaart 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.[2]

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.[2]

Er is geen cumulatie mogelijk van de werkgeversbijdrage voor moeilijk bereikbare werkplaatsen en de gewone werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer.

Personeelsleden die de afstand per fiets overbruggen hebben de keuzemogelijkheid tussen de fietsvergoeding en de werkgeversbijdrage voor moeilijk bereikbare werk-

plaatsen. [2]

Art. VII 100bis. Artikel VII 96 bepaalt dat het personeelslid dat zijn werkplaats moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kan bereiken:

- ofwel omdat de werkplaats te ver ligt van een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer;
- ofwel wegens de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling;
- ofwel door de gebrekkige uurregeling van het gemeenschappelijk openbaar vervoer aan de werkplaats;

recht heeft op een tegemoetkoming zoals bepaald in artikel VII 99 of VII 100.[9]

Artikel VII 100 zegt dat bij gebrek aan dienstvervoer het personeelslid dat met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare werkplaats komt, recht heeft op een tegemoetkoming ten bedrage van de volledige maandelijkse kostprijs van een treinkaart 2e klas voor dezelfde afstand. Ook de eventuele passagiers hebben recht op deze tegemoetkoming.[9]

Dit forfaitair bedrag op maandbasis kan niet worden toegekend aan personeelsleden die slechts enkele malen per maand verplaatsingen moeten doen naar hun vaste werkplaats met hun eigen wagen wegens het late uur of wegens de frequentie van het openbaar vervoer. Alhoewel nergens strikt bepaald, ging men ervan uit dat een personeelslid ongeveer 15 keer per maand de verplaatsing moest doen om op de tegemoetkoming aanspraak te kunnen maken.[9]

Ook personeelsleden die evenwel slechts enkele keren per maand de verplaatsing doen, zouden op de forfaitaire tegemoetkoming aanspraak moeten kunnen maken, en dit bij beslissing van het afdelingshoofd. Vandaar de toevoeging van artikel 100bis.[9]

Art. VII 101. voorziet nog in een overgangsregeling voor ambtenaren voor wie thans een gunstigere regeling bestaat.[2]

Hoofdstuk 4. Toekenning van een fietsvergoeding[2]

Art. VII 102. § 1. In het kader van de administratieve eenvoud werd op 4 juni 1999 bij de invoering van de fietsvergoeding bepaald dat een personeelslid recht had op een fietsvergoeding als hij ten minste 80% van de effectief te werken dagen per maand de fiets gebruikt voor de woon-werkverplaatsing. Hij diende een jaarlijkse erewoordverklaring in te dienen.[9]

De 80-regel heeft voor gevolg dat:

- personeelsleden die op structurele basis thuiswerken (1 of meer dagen per week) de 80% grens de facto niet halen (thuiswerk is wel een arbeidsdag maar zonder woonwerkverkeer);
- een personeelslid dat afwisselend de fiets gebruikt (de ene dag niet de andere dag wel) evenmin de 80% grens haalt, terwijl een personeelslid die de ene maand met de fiets komt en de volgende maand niet, wel aan de voorwaarden voldoet.[9]

Het effect van thuiswerk wordt vooralsnog niet doorgerekend in de betaling van de fietsvergoeding. Het is de bedoeling dit voortaan wel te doen.[9]

Om voornoemde problemen op te lossen, wordt van de 80%-regel afgestapt, en

wordt met de wijziging van 29.05.2009 bepaald dat vanaf 1 januari 2009 de fietsvergoeding voor het woonwerkverkeer wordt betaald pro rata het gemiddeld aantal dagen per week dat de fiets wordt gebruikt. Het personeelslid zal dit gemiddeld aantal dagen moeten vermelden op zijn jaarlijkse erewoordverklaring. Er komt dus een pro rata berekening bij afwezigheden, zonder onderscheid of het gaat om thuiswerken, af en toe gebruik van de fiets, deeltijdse prestaties enz. [9]

Op de jaarlijkse erewoordverklaring zal het personeelslid dienen in te schatten hoeveel dagen op "kwartaalbasis" hij de woon-werkverplaatsing aflegt, rekeninghoudend met telethuiswerk, deeltijdse prestaties, af en toe gebruik van de fiets, maar NIET jaarlijkse vakantie of ziekte. De inschatting op kwartaalbasis is de meest correcte omdat het aantal werkdagen per kwartaal identiek is.[9]

Voor continudiensten blijft de bestaande regeling behouden. Deze personeelsleden dienen nu reeds een maandelijkse verklaring in te dienen, waarop zij vermelden hoeveel dagen per maand de fiets wordt gebruikt.[9]

§ 2. In uitvoering van punt 3.10 van het sectoraal akkoord 2010-2012 wordt de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer met ingang van 1 januari 2013 opgetrokken van € 0,15 per kilometer tot € 0,21 per kilometer.[16] De afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven, de afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.[2]

§ 3 bepaalt dat geen fietsvergoeding verschuldigd is indien de dagelijkse afstand (enkele rit) minder dan één kilometer bedraagt.[2]

§ 4 bepaalt dat de te betalen vergoeding wordt berekend, pro rata het gemiddeld aantal dagen per kwartaal dat de fiets wordt gebruikt[9]. 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 onbetaald - voorheen gecontingenteerd verlof) hebben geen invloed op de toegekende vergoeding, behalve als zij een volledige kalendermaand duren (zie paragraaf 5).[2]

§ 5. Voor de continudiensten wordt de fietsvergoeding berekend, afhankelijk van het aantal effectieve werkdagen tijdens een maand dat effectief de fiets werd gebruikt.

§ 6 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.[2]

Hoofdstuk 5. Woon-werkverkeer in het buitenland[2]

Art. VII 103. Dit artikel bepaalt dat het personeelslid dat in Vlissingen wordt tewerkgesteld, en er niet verblijft recht heeft op de volledige terugbetaling van de verplaatsingskosten met de veerdienst Breskens-Vlissingen (heen en terug) of de kosten voor de Westerscheldetunnel.[2]

Hoofdstuk 6. Woon-werkverkeer voor personen met een handicap[2]

Art. VII 104. Bepaalde personen met een handicap kunnen ingevolge hun handicap het openbaar vervoer niet gebruiken voor het woon-werkverkeer. Aan de personen die aan de voorwaarden voldoen om over een parkeerkaart uitgereikt door de FOD Sociale Zekerheid te beschikken[6], en de woon-werkverplaatsing met de wagen afleggen, met de taxi, of een ander vervoer (vb. een te betalen dienst die personen met een beperkte mobiliteit van en naar het werk brengt) wordt een vergoeding toegekend die gelijk is aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand. Het percentage ongeschiktheid kan worden aangetoond via een officieel attest van bv. de dienst voor uitkeringen aan personen met een handicap van het Ministerie van Sociale Voorzorg, het Fonds voor Beroepsziekten e.d.[2]

De voorwaarde van 66% arbeidsongeschiktheid beantwoordde niet aan de doelstelling van deze bepaling, namelijk een tegemoetkoming voorzien voor gehandicapten die niet het openbaar vervoer voor de woon-werkverplaatsing kunnen gebruiken.[6]

Daarom wordt dit criterium vervangen door de voorwaarde dat het personeelslid ofwel aantoonde dat hij over een parkeerkaart beschikt, ofwel een attest voorlegt waaruit volgt dat hij voldoet aan de criteria.[6]

De quotering met betrekking tot de mobiliteit is immers een belangrijk element voor het uitreiken van zo'n parkeerkaart en sluit dus nauwer aan bij de doelstelling van dit artikel.[6]

In uitvoering van punt 3.4 van het sectoraal akkoord 2010-2012 wordt de bestaande regeling voor het woon-werkverkeer voor gehandicapten (tegenwaarde treinkaart 2^{de} klasse) vanaf 1/7/2012 uitgebreid tot de personeelsleden die recht hebben op de Vlaamse Ondersteuningspremie en waarbij door hun handicap het zich verplaatsen in 2^{de} klasse met het openbaar vervoer moeilijk is. Voor wie dit voorzien is als maatregel in het integratieprotocol, wordt een verhoogde tussenkomst tot het equivalent van de kostprijs van een treinkaart 1^{ste} klasse voorzien.[16]

Hoofdstuk 7. Tegemoetkoming stoffelijke schade[2]

Art. VII 105. De omzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/5 regelt de terugbetaling van de stoffelijke schade aan het eigen voertuig tijdens dienstverplaatsingen voor de personeelsleden van de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap.[12]

Alleen auto's, bromfietsen, motorfietsen en fietsen zijn verzekerd.[12]

Hoofdstuk 8. Hospitalisatieverzekering[2]

Art. VII 106. Deze bepaling geeft een statutaire grondslag aan de afspraak van het sectoraal akkoord 1999-2000 voor de diensten van de Vlaamse regering en sommige

VOI van 6 juli 2000 (VR/PV/2000/27-punt 39) dat voorzag dat de Vlaamse regering voor de personeelsleden een hospitalisatieverzekering ten laste van de werkgever zal invoeren.[2]

In uitvoering van deze bepaling van het sectoraal akkoord werd door de Vlaamse regering dd. 28 september 2001 de polis voor een hospitalisatieverzekering van 1 oktober 2001 tot 31 september 2005 gegund aan AXA Royale Belge NV. Bij beslissing van de Vlaamse Regering van 16 september 2005 werd een nieuwe polis afgesloten van 1 oktober 2005 tot 31 september 2009 bij Fortis AG.[2]

Gelet op de wetgeving inzake overheidsopdrachten wordt periodiek een nieuwe polis afgesloten waarin de voorwaarden van deze hospitalisatieverzekering bepaald worden.

Bij elke nieuwe polis worden de voorwaarden herbekeken en eventueel aangepast aan de situatie op de markt van de hospitalisatieverzekeringen.[2]

Hoofdstuk 9. Rechtsbijstand[2]

Art. VII 107. Deze bepaling voert het sectoraal akkoord 2003-2004 voor de diensten van de Vlaamse regering en sommige VOI uit hierin wordt bepaald dat de Vlaamse gemeenschap zich engageert om voor haar personeelsleden die vervolgd worden voor daden die zij dienden te stellen vanuit hun openbare functie, te voorzien in de noodzakelijke rechtsbijstand.[2]

Hoofdstuk 10. Aanvulling moederschapsuitkeringen contractuele personeelsleden[2]

Art. VII 108. Het contractuele personeelslid heeft voor maximaal vijftien weken, in geval van geboorte van één kind, en voor maximaal negentien weken, in geval van geboorte van een meerling, recht op het verschil tussen de moederschapsuitkeringen en het normale nettoloon over dezelfde periode. Dit verschil zal door de werkgever na afloop van de moederschapsrust[9] worden uitbetaald. Het geldt als een "aanvulling van de voordelen, toegekend voor de verschillende takken van sociale zekerheid". Als gevolg hiervan is dat verschil geen loon in de zin van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 (artikel 2, laatste lid, 2^o), en moeten er op deze aanvulling geen bijdragen van de sociale zekerheid worden betaald. Op de moederschapsuitkeringen zelf (82 of 75 % van het gederfd loon) wordt geen RSZ ingehouden, en geen bedrijfsvoorheffing betaald.[2]

Aanpassing van het aantal weken waarin aan contractuelen het supplement bij de moederschapsuitkeringen wordt uitbetaald ingevolge de wijziging van het artikel 39 van de Arbeidswet door de wet van 20/7/2006 houdende diverse bepalingen (verlenging van het moederschapsrust met 1 week in geval van 6 of 8 weken ononderbroken arbeidsongeschiktheid vóór de werkelijke bevallingsdatum).

De nieuwe regeling geldt voor de bevallingen vanaf 1 september 2006.[2]

Bij verlenging van de postnatale rustperiode in geval van hospitalisatie van het kind na de eerste 7 kalenderdagen vanaf de geboorte, wordt het supplement op de moederschapsuitkeringen gedurende max. 24 weken doorbetaald.[2]

Hoofdstuk 11. Plaats- en tijdonafhankelijk werken[27]

Art. VII 109. Naar aanleiding van de omzendbrief plaats- en tijdonafhankelijk werken (PTOW - inwerkingtreding: 1 juni 2014) kunnen personeelsleden zowel thuis als op andere locaties (vb. satellietkantoren) hun arbeid verrichten. Doordat geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen “occasioneel” en “structureel” thuiswerk werd artikel VII 109 herschreven in functie van het plaats- en tijdonafhankelijk werken.[27]

De lijnmanager bepaalt, uitgaande van de functie en de behoeften, welke middelen ten laste worden genomen door de werkgever. Dit hoeft niet noodzakelijk de terugbetaling van de kosten van een internetabonnement te zijn, zoals dit voor “structurele” thuiswerkers vóór de inwerkingtreding van de omzendbrief PTOW het geval is.[27]

Een derde paragraaf bepaalt dat er geen recht is op andere onkosten. Hiermee wordt statutair het principe verankerd dat het personeelslid bij thuiswerk geen recht heeft op onkostenvergoeding voor bijvoorbeeld verwarming, elektriciteit enz. Dergelijke bepaling is noodzakelijk. Bij gebreke eraan bepaalt artikel 119.6 van de arbeidsovereenkomstenwet immers dat een forfaitair bedrag van 10% van het loon verschuldigd is als vergoeding voor kosten die aan de huisarbeid verschuldigd zijn (zie ook een arrest van het Arbeidshof te Gent van 10 juni 2013).[27]

Hoofdstuk 12. Maaltijdcheques[6]

Art. VII 109bis. 1ste lid. Om niet als loon te worden beschouwd waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn, zijn in artikel 19bis, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969⁽⁴²⁾ 7 voorwaarden opgesomd waarom cumulatief moet zijn voldaan.[6]

Eén van de voorwaarden is dat het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Voorheen was in de RSZ-reglementering een minimumduur van de dagprestatie opgenomen, maar deze werd met het koninklijk besluit van 3 februari 1998⁽⁴³⁾ opgeheven.[6]

Historisch gezien werden maaltijdcheques ingevoerd om werknemers die niet over een bedrijfsrestaurant beschikken, de mogelijkheid te geven een warme maaltijd te nuttigen op of toch nabij hun werkplaats. Niet iedere werknemer kan genieten van een lunch in een bedrijfsrestaurant. Die vaststelling gaf aanleiding tot het ontstaan van maaltijdcheques.[6]

Deze historiek verklaart ook het algemeen principe dat één maaltijdcheque per effectieve werkdag wordt toegekend. Op dagen dat geen prestaties worden verricht stelt het probleem van het nuttigen van een maaltijd zich immers niet. In feite heeft men dus recht op een maaltijdcheque per verplaatsing naar de werkplaats.[6]

Dit verklaart ook de verschillende behandeling tussen een personeelslid dat deeltijdse prestaties levert (vb. 50%) maar elke dag een halve dag komt werken, of een personeelslid dat de ene week twee dagen werkt en de andere week drie dagen.[6]

⁴² Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

⁴³ Koninklijk besluit van 3 februari 1998 tot wijziging van artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Afwezigheden van een volledige dag die niet als arbeidsprestatie worden beschouwd geven dus geen aanleiding tot de toekenning van een maaltijdcheque (vb. dag jaarlijkse vakantie, ziekteverlof, omstandigheidsverlof enz.).[6]

In het tweede lid van deze paragraaf worden een aantal personeelscategorieën uitgesloten van het recht op maaltijdcheques:

- operationele loodsen[18]:

Gelet op de historiek van het ontstaan van de maaltijdcheques kan het niet toekennen ervan aan voornoemde categorie verantwoord worden. Operationele loodsen krijgen ofwel “gratis” eten aan boord (wettelijke verplichting voor de kapitein) ofwel worden de kosten voor een maaltijd reeds op één of andere manier vergoed. [18]

Gelet op het voorstel inzake de wijziging van het zeegeld worden alle personeelsleden voor de dagen dat ze voeding aan boord van een vaartuig krijgen ten laste van de Vlaamse overheid, uitgesloten van het recht op een maaltijdcheque.[18]

Daartegenover wordt er geen inhouding meer verricht van de kostprijs van de voeding op het dagbedrag zeegeld (zie ook protocolnr. 309.992).[18]

Toevoeging van een vierde lid: Naar aanleiding van het ontwerp van ministerieel besluit tot invoering van de maaltijdcheque in elektronische vorm en tot vaststelling van de personeelscategorieën en diensten van de Vlaamse overheid die voor de berekening van het aantal maaltijdcheques een beroep doen op de alternatieve telling, heeft de Raad van State in zijn advies nr. 51.343/3 van 22 mei 2012 een opmerking geformuleerd.[18]

- occasionele medewerkers BLOSO en gidsen KMSKA

Zowel de werkgever als de vakorganisaties hadden een aantal bekommernissen indien maaltijdcheques aan deze categorieën zouden worden toegekend. Het gaat meestal om contracten van zeer korte duur, met prestaties van soms slechts één uur per dag. De meeste lesgevers bij het BLOSO zijn bovendien niet gekend bij de RSZ. Dimona is voor hen niet verplicht en er gebeurt geen DMFA-aangifte (max. 25 dagen per jaar is er geen RSZ-onderwerping).

- standplaats Vlissingen of Brakke grond:

In Nederland kent men geen systeem van maaltijdcheques. Personeelsleden die in Nederland werken (standplaats in Vlissingen of de Brakke Grond te Amsterdam) kunnen bijgevolg geen maaltijdcheque gebruiken voor het nuttigen van een maaltijd op een werkdag (principe van de maaltijdcheque). Daarom krijgen zij geen maaltijdcheques maar een “vervangende” vergoeding (zie artikel VII91bis).

- vertegenwoordigers in het buitenland en het ondersteunend personeel:

Krijgen ook geen maaltijdcheques, genieten reeds van andere toelagen en vergoedingen.

- de personeelsleden in hun hoedanigheid van huisbewaarder of hun vervangers:

De meesten hebben naast hun functie van huisbewaarder nog een andere functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid op basis waarvan zij wel maaltijdcheques zullen ontvangen. Huisbewaarders hebben bovendien enkel voordelen in natura, zodat er geen inhouding van het werknemersaandeel op hun nettosalaris kan gebeuren.[6]

Hun vervangers zijn geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid en worden uitgesloten.[6]

2de lid. Het principe van één maaltijdcheque per dag zou voor bepaalde personeels-categorieën nadelig kunnen zijn (vb. continudiensten met 12U prestaties per dag). De RSZ-reglementering voorziet daarom de mogelijkheid van een "alternatieve telling". Met een brief van 28 augustus 2006 bevestigde de RSZ dat dit ook in de openbare sector mag toegepast worden. Het principe is vastgelegd in artikel 19bis, § 2, 2° van het KB van 28/11/1969. Het totaal aantal "effectief" gepresteerde uren tijdens het kwartaal worden gedeeld door het normale aantal arbeidsuren per dag bij de werkgever. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere éénheid. Indien het aldus verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in het kwartaal, wordt het tot dit laatste beperkt.[6]

Met betrekking tot de opsomming in het ministerieel besluit van de entiteiten die op 1 april 2012 zijn overgestapt van maaltijdcheques in papieren vorm naar maaltijdcheques in elektronische vorm merkte de Raad van State op dat een minister slechts beschikt over de hem uitdrukkelijk toegewezen bevoegdheden, en niet over een algemene uitvoeringsbevoegdheid. De Raad van State stelde dat ofwel het desbetreffende artikel in het ministerieel besluit moest geschrapt worden, ofwel de Vlaamse Regering in een specifieke rechtsgrond moest voorzien, waarbij aan de bevoegde minister de bevoegdheid wordt verleend om deze aangelegenheid te regelen.[18]

Met de toevoeging van het vierde lid wordt aan de Vlaamse minister van Bestuurszaken deze bevoegdheid verleend.[18]

Art. VII 109ter. In uitvoering van punt 3.7 van het sectoraal akkoord 2010-2012 wordt de nominale waarde van de maaltijdcheques vanaf 1 december 2012 verhoogd tot € 7, via de verhoging van de werkgeversbijdrage met € 2 (van € 3,91 tot € 5,91).[16]

Dit artikel wijzigt overeenkomstig het bedrag van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque en het bedrag van de nominale waarde van een maaltijdcheque.[16]

Art. VII 109quater. Dit artikel regelt het al dan niet recht hebben op maaltijdcheques bij bepaalde verlofvormen en dienstvrijstellingen.[6]

Het 1ste lid handelt over de verschillende verlofvormen.

Bij verlof voor prestaties bij een externe werkgever, verlof voor opdracht en verlof voor prestaties bij een politieke groep, is als regel gesteld dat er behoud is van het recht op maaltijdcheques indien het salaris door de Vlaamse overheid wordt doorbetaald. De RSZ stelt hieromtrent in een brief van 29 januari 2004 aan de dienst Personeelsregelgeving, dat de oorspronkelijke werkgever verder maaltijdcheques moet toekennen voor de werkelijk gepresteerde arbeidsdagen waarop personeelsleden met verlof voor opdracht zijn bij een andere dienst of instelling. Het gaat immers om prestaties (met lonen en dagen op de RSZ-aangifte) waarvoor de Vlaamse overheid verder de hoedanigheid heeft van werkgever. Met de dienst of instelling waarnaar het personeelslid "gedetacheerd" is moeten de nodige afspraken worden gemaakt zodat het juiste aantal maaltijdcheques kunnen toegekend worden. Er moet tevens over gewaakt worden dat geen maaltijdcheques van 2 verschillende instanties worden verkregen voor dezelfde dagprestatie.[6]

Het 2de lid handelt over de verschillende vormen van dienstvrijstellingen.

Voor het behoud van maaltijdcheques bij dienstvrijstelling werd een onderscheid gemaakt tussen dienstvrijstelling waaraan het personeelslid "vrijwillig" deelneemt (vb. bloed geven, vrijwillige brandweer e.d.) en dienstvrijstellingen die "gelijkgesteld kunnen worden met een arbeidsdag" (vb. sportdag, voorbereiding bevorderingsexamen, teamdag). Ook voor oproeping door het gerecht of oproeping door een andere overheid wordt een maaltijdcheque toegekend.[6]

In volgende tabel wordt voor de duidelijkheid nog eens een overzicht gegeven van alle mogelijke verlofvormen en dienstvrijstellingen en het al dan niet recht hebben op een maaltijdcheque.[6]

Artikel VPS	Verlofvorm	Behoud MC
VIII, 2, 3°	Tuchtschorsing	neen
Deel IX	Schorsing in het belang van de dienst	neen
X 9 en X 10	Vakantie	Neen, behalve halve dag of enkele uren verlof
X 11	Wettelijke, decretale en reglementaire feestdagen	Neen, is steeds volledige dag, tenzij die dag wordt gewerkt (bv. continudiensten)
X 13 – X 15	Moederschapsrust	neen
X 16	Opvangverlof	neen
X 17 – X 24	Ziekteverlof	Neen, tenzij ziekteverlof geen ganse dag duurt
X 25 – X 17	Deeltijdse prestaties	neen, tenzij gedeeltelijke prestaties
X 28 – X 41	Loopbaanonderbreking (alle mogelijke vormen))	Neen, tenzij gedeeltelijke prestaties
X 42 - X 43	Externe werkgever	Neen, tenzij salaris betaald door DVO
X 44 – X 48	Detachering kabinet	Ja
X 49 – X 53	Verlof voor opdracht	Neen, tenzij salaris betaald door DVO
X 54	Terbeschikkingstelling Koning	ja
X 55 – X 58	Verlof politieke groep	Neen, tenzij salaris betaald door DVO
X 59 – X 60	Vormingsverlof	Ja
X 61	omstandigheidsverlof	Neen, tenzij geen volledige dag
X 62 – X 63	Onbetaald verlof	Neen, tenzij geen volledige dag
X 65	politiek verlof - dienstvrijstelling	Neen, tenzij geen volledige dag
X 66	Facultatief politiek verlof	Neen, tenzij geen volledige dag
X 67	Ambtswege politiek verlof	Neen, tenzij geen volledige dag
X 72	Verlof federale bepalingen	Neen, tenzij geen volledige dag, wel recht op maaltijdcheque voor vakbondsverlof
	Dienstvrijstellingen:	
X 73	vakbondsactiviteiten	ja
X 74	* vrijwilliger brandweer, Rode Kruis e.a.	Neen, levert geen prestaties, tenzij geen volledige dag
X 75	* voorzitter, bijzitter stembureau	Neen, levert geen prestaties, tenzij geen volledige dag
X 76	* onbezoldigd topsporter	Neen, levert geen prestaties, tenzij geen volledige dag
X 77	* afstaan beenmerg of organen	Neen, levert geen prestaties, tenzij geen volledige dag
X 78	* begeleiden gehandicapten en zieke bij reizen	Neen, levert geen prestaties, tenzij geen volledige dag
X 79	* Bloed en plasmadonatie	Neen, levert geen prestaties, tenzij geen volledige dag
X 80	* Prenataal onderzoek	Neen, levert geen prestaties, tenzij geen volledige dag
X 80	* borstvoeding	Ja
	* Voorbereiding bevorderingsexamens	Ja, kan gelijkgesteld worden met een arbeidsdag
	* Preventief medisch onderzoek	Neen, tenzij op initiatief van de werkgever

Artikel VPS	Verlofvorm	Behoud MC
	* Andere dienstvrijstellingen	Ja, indien ze gelijkgesteld kunnen worden met een werkdag (vb. sportdag, oproeping medisch onderzoek, teamdag) of de oproeping voor het gerecht of door een andere overheid).

In uitvoering van de afspraken in het sectoraal akkoord 2005 – 2007 werd geen maaltijdcheque toegekend bij een buitenlandse dienstreis. Dit omwille van de administratieve eenvoud (overnemen bedragen dagvergoeding van FOD Buitenlandse Zaken).[27]

De RSZ-inspectie ging niet akkoord met deze regeling.[27]

Artikel 19bis, §2 van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet van 28 november 1969 somt de voorwaarden op waaraan de toekenning van maaltijdcheques moet voldoen opdat deze niet als loon zouden beschouwd worden.[27]

Eén van de voorwaarden is dat het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer arbeid verricht. Naar aanleiding van een controle van de RSZ-inspectie bij Syntra Vlaanderen en Toerisme Vlaanderen, is gebleken dat de RSZ haar eigen reglementering zeer strikt interpreteert.[27]

Bijgevolg moet ook voor de werkdagen dat men met dienststopdracht in het buitenland is, een maaltijdcheque worden toegekend, en moet het bedrag van de dagelijkse forfaitaire vergoeding verminderd worden met het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque.[27]

De aangepaste regeling heeft uitwerking met ingang van 1 april 2014. Dit is de datum waarop de aangepaste dagbedragen voor buitenlandse dienstreizen in werking treden. Door de toepassing vanaf 1 april 2014 zal de voorgestelde wijziging in overeenstemming zijn met de RSZ-reglementering. Deze stelt dat het in overeenstemming brengen van het aantal maaltijdcheques met het aantal werkdagen moet gebeuren uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben.[27]

Er is geen recht op een maaltijdcheque in geval van tuchtschorsing of schorsing in het belang van de dienst.[6]

In geval van deelname aan een georganiseerde werkonderbreking is er enkel recht op een maaltijdcheque als die dag prestaties worden geleverd. Bij een volledige dag staking is er geen recht op een maaltijdcheque.[6]

In geval van “lock-out” (men kan het gebouw niet betreden) is er recht op een maaltijdcheque indien het personeelslid niet deelneemt aan de staking en die dag bv. thuiswerkt of de afwezigheid verantwoord wordt door een attest dat me zich heeft aangeboden maar ingevolge overmacht de werkplek niet kon betreden.[6]

De ganse regeling van de maaltijdcheques werd reeds als voorafname ingevoerd bij rondzendbrief van 28 juni 2007 met kenmerk: DVO/BZ/P&O/2007/14.[6]

Art. VII 109quinquies - geen commentaar[16]

Art. VII 109sexies. In Vlimpers zijn er 130 dienstvoertuigen geregistreerd die voor privégebruik aangewend worden (betreft de 13 ministeries) en waarvoor de Vlaamse gemeenschap de CO2-taks betaalt en het betrokken personeelslid de bedrijfsvoorheffing.

Dit aantal toont aan dat er naast het topkader van het N-niveau, nog een grote groep personeelsleden is die momenteel een dienstwagen mag aanwenden voor privégebruik (minstens woon-werkverkeer).

Over de samenstelling van deze groep kan het volgende worden gesteld:

- er zijn contractuele personeelsleden waarbij het voordeel van het privégebruik opgenomen is in de arbeidsovereenkomst; indien dit niet het geval is, kan er toch in hoofde van deze contractuele personeelsleden sprake zijn van feitelijk verworven recht;
- een aantal gebruiken kunnen functioneel verantwoord worden; zij het dat het vaak niet valt onder “louter functioneel gebruik” zoals omschreven in de Rondzendbrief⁽⁴⁴⁾;
- een aantal andere situaties zijn wellicht historisch gegroeid;
- tenslotte kan er in enkele situaties sprake zijn van een mondelinge overeenkomst, en zal het voordeel van het privégebruik voortspruiten uit een “deal” om een bepaalde functie uit te oefenen.[9]

De vraag van de IKW van 10 oktober 2007 om in het VPS een aantal criteria in te schrijven op basis waarvan de functioneel bevoegde minister en de minister bevoegd voor de bestuurszaken per entiteit beslissen over het privégebruik, biedt de mogelijkheid om tegemoet te komen aan een aantal bijzondere situaties.[9]

Criteria zijn evenwel moeilijk te formuleren. Criteria kunnen eigenlijk maar functiegebonden zijn terwijl dit juist niet het geval is. Vaak betreft het, zoals hoger aangeduid, historisch gegroeide situaties of voordelen die verankerd zijn in een arbeidsovereenkomst. Het lijkt daarom, gelet op de gegeven omstandigheden, best om hiervoor, in het kader van het individueel personeelsbeheer, door de lijnmanager een beslissing te laten nemen. Dit wordt zo opgenomen in het VPS door de wijziging van 29.05.2009.[9]

⁴⁴ fiscaal gezien wordt de situatie waarbij een werknemer, belast met avonddienst/weekenddienst, met een interventievoertuig naar huis rijdt om dringende oproepen onmiddellijk te kunnen uitvoeren, niet beschouwd als privégebruik.

Omwille van de transparantie moeten de lijnmanagers nadien aan de functioneel bevoegde minister(s) en de minister van bestuurszaken rapporteren over de wijze waarop ze gebruik hebben gemaakt van de managementvrijheid om personeelsleden toe te laten gebruik te maken van hun dienstwagen voor privégebruik (zie ook rondzendbrief DVO/BZ/P&O/2008/10 van 23 december 2008).[9]

Hoofdstuk 14. Kinderbijslag[12]

Dit hoofdstuk neemt enkele betalingsmodaliteiten van de kinderbijslag op in het VPS, zodat het KB van 26 maart 1965 *betreffende de kinderbijslag voor bepaalde categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel* kan worden opgeheven.[12]

Hierna volgt een vergelijking van de betalingsmodaliteiten van de kinderbijslag tussen:

- de vorige regeling in het KB van 26 maart 1965;
- het KB tot wijziging van het KB van 26 maart 1965;
- de gecoördineerde wetten op de kinderbijslag (SWKL);
- voorliggend voorstel van integratie in het VPS.[12]

Ter informatie enkele definities:

Rechthebbende	De persoon wiens arbeidsprestaties recht geven op kinderbijslag (= ons personeelslid, doorgaans de vader)
Rechtgevende	Het rechtgevend kind
Bijslagtrekkende	De persoon die de kinderen opvoedt (volgens de SWKL doorgaans de moeder ⁴⁵)

Vanaf 1/4/2011 wordt de kinderbijslag voor de 13 ministeries door de RKW betaald.[12]

K.B. van 26 maart 1965 (vorige regeling)	KB tot wijziging van het K.B. van 26 maart 1965	de SWKL	Voorstel integratie VPS
1. de laatste werkdag v/d maand (samen met het salaris)	de laatste werkdag v/d maand	uiterlijk de 10 ^{de} dag na de vervallen maand	de laatste werkdag v/d maand
2. betaling aan de <u>rechthebende</u> meestal de vader (maar op louter verzoek aan de moeder)	betaling aan de <u>bijslagtrekkende</u>	betaling aan de <u>bijslagtrekkende</u>	betaling aan de <u>bijslagtrekkende</u> (in overgang aan rechthebbend personeelslid tot 30 juni 2010)
3. drievoudige kinderbijslag aan de personeelsleden v/h het hoofdbestuur (=ministeries) die hun standplaats in het buitenland hebben	ongewijzigd	/	Status quo
4. <u>schoolattest</u> : kinderbijslag toegekend tot de kinderen <u>21 jaar</u> worden (ook als ze geen les meer volgen tenzij ze een winstgevende activiteit uitoefenen)	toekenning tot 31 augustus van het jaar waarin het kind <u>18 jaar</u> wordt (tenzij schoolattest)	toekenning tot 31 augustus van het jaar waarin het kind <u>18 jaar</u> wordt (tenzij schoolattest)	toekenning tot 31 augustus van het jaar waarin het kind <u>18 jaar</u> wordt (tenzij schoolattest). Voor het <u>lopend schooljaar</u> 2009 - 2010: betaling tot <u>21 jaar</u>

⁴⁵ Idem voetnoot 30

K.B. van 26 maart 1965 (vorige regeling)	KB tot wijziging van het K.B. van 26 maart 1965	de SWKL	Voorstel integratie VPS
			zonder schoolattest
5. voorafbetaald aan een uitvoerende categorie van personeelsleden ⁽⁴⁶⁾	betaling na vervallen termijn	n.v.t.	overgangsregeling voor de voorafbetaling: 1° de kinderbijslag voor maart 2011 wordt uitbetaald op 15 maart 2011; 2° de kinderbijslag voor april 2011 wordt uitbetaald op 29 april 2011;

Art. VII 109septies. [14]Overeenkomstig artikel 18 (*eerste zin*) van de samengeorde wetten inzake kinderbijslag voor loonarbeiders (SWKL) verlenen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten de kinderbijslag, het kraamgeld en de adoptiepremie rechtstreeks aan hun personeel, en sluiten zij zich dus niet aan bij een kinderbijslagfonds. **Het bedrag en de voorwaarden waaronder dit gebeurt, moeten tenminste even gunstig zijn** als die van de bijslag verplicht uitgekeerd door de kinderbijslagfondsen (overeenkomstig de SWKL). Om aan deze voorwaarde te voldoen wordt bepaald dat de kinderbijslag, adoptiepremie en geboortepremie wordt toegekend overeenkomstig de bedragen en voorwaarden van de SWKL.[12]

De samenlezing van de SWKL (artikel 18 - *tweede zin* - en 101) en de wet van 28 april 1958 ("pool der parastatalen") leidt tot volgend overzicht inzake de betaling:

	Statutair	contractueel	GECO
ministeries	Zelf betalen (art. 18 SWKL) of RKW op grond van art. 101, 9°, 2 ^{de} lid SWKL	Zelf betalen (art. 18 SWKL) of RKW op grond van art. 101, 9°, 2 ^{de} lid SWKL	RKW (artikel 101 6° SWKL)
Agentschappen met RP die onder wet van 28 april 1958 vallen	Statutairen zelf betalen (art. 15 wet van 28/4/1958) of RKW op grond van art. 101, 9°, 2 ^{de} lid SWKL	KB-fonds of RKW (na 90 kalenderdagen ⁴⁷) (af te leiden uit formulering van art. 15 wet van 28/4/1958)	
Agentschappen met RP die NIET onder wet van 28 april 1958 vallen (VRT; VMW)	Zelf indien gemachtigd bij wet of KB, anders kinderbijslagfonds	Zelf indien gemachtigd bij wet of KB, anders kinderbijslagfonds of RKW (na 90 kalenderdagen)	

⁴⁶ aan de personeelsleden die reeds in juli 1984 genoten van vooruitbetaalde kinderbijslag

⁴⁷ Indien niet aangesloten bij een kinderbijslagfonds binnen de 90 kalenderdagen vanaf het ogenblik dat het EERSTE contractuele personeelslid in dienst treedt bij de instelling met rp, wordt de instelling voor haar contractuelen ambtshalve aangesloten bij de RKW (artikel 34 SWKL)

Uit bovenvermeld overzicht blijkt dat:

- de betaling van de kinderbijslag aan de gesubsidieerde contractuelen steeds door de RKW gebeurt (zo bepaald in artikel 101, 6° van de SWKL);
- de betaling van de kinderbijslag aan de contractuelen van de zelfstandige entiteiten, zoals de SAR's en de agentschappen, (die onder wet van 28 april 1958 ressorteren) door een kinderbijslagfonds of de RKW gebeurt.[12]

De bepalingen van de SWKL zijn van toepassing, zoals de regeling bij samenloop van rechthebbenden, de betaling van de kinderbijslag bij co-ouderschap enz.

Dit betekent dat nu reeds kinderbijslag dient betaald aan de bijslagtrekkende (meestal de moeder ⁴⁸ in geval van:

- verzet overeenkomstig de bepalingen van artikel 69, derde lid van de gecoördineerde wetten, wordt de betaling evenwel, op gewoon verzoek, artikel 69 SWKL (cf. vorige versie van artikel 5 eerste alinea van het koninklijk besluit van 26 maart 1965 ⁴⁹ betreffende de kinderbijslag);
- co-ouderschap overeenkomstig artikel 69 derde en vierde alinea SWKL.[12]

§ 2 bepaalt dat de betaling van de kinderbijslag, geboorte- en adoptiepremie gebeurt overeenkomstig de bedragen en voorwaarden vermeld in de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag. [12]

§ 3 regelt de betaling van de kinderbijslag per overschrijving op het einde van de maand waarop de kinderbijslag betrekking heeft (dus kinderbijslag december wordt eind december betaald = afwijkend van de betaling van het salaris van december dat de eerste werkdag van januari wordt betaald).[12] Dit in afwijking van de samengeordende wetten op de kinderbijslag van loonarbeiders. In de SWKL is immers bepaald dat de betaling van de kinderbijslag gebeurt in de loop van de maand volgend op deze waarop de kinderbijslag betrekking heeft (art. 71 SWKL).[14]

Het is de bedoeling om de betaling van de kinderbijslag via circulaire cheque (aan niet personeelsleden) af te schaffen. De Sociale Dienst zal de 2 betrokken bijslagtrekkenden begeleiden bij de keuze van de bankinstelling. [12]

Art. VII 109octies. Dit artikel regelt de “drievoudige kinderbijslag” voor bepaalde personeelsleden tewerkgesteld in het buitenland, zoals opgenomen in artikel 3, §2 van het KB van 26 maart 1965. Het betreft, wat de DVO aanbelangt:

- de personeelsleden van de buitendiensten van het ministerie van Buitenlandse Zaken en Buitenlandse Handel;
- de landbouwattachés.[12]

Voor de diensten van de Vlaamse overheid dient deze regeling enkel te worden behouden voor de vertegenwoordigers van de Vlaamse Regering in het buitenland van het ministerie IV. De Landbouwraden in het buitenland werden immers afgeschaft, zodat ook voor de landbouwattachés deze regeling niet meer moet worden voorzien.[12]

⁴⁸ In geval van gehuwden of samenwonenden van hetzelfde geslacht: in beginsel de oudste

⁴⁹ Koninklijk besluit van 26 maart 1965 betreffende de kinderbijslag voor bepaalde categorieën van het door de staat bezoldigd personeel alsmede voor de personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de korpsen van de lokale politie (dat zal worden gewijzigd)

TITEL 5. OVERGANGS-, OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN[2]

Art. VII 110. 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.[2]

Art. VII 111. Het betreft hier de validering van deeltijdse prestaties van geregulariseerde schoonmaaksters, destijds overgedragen van het ministerie van Binnenlandse Zaken.[2]

Art. VII 112. 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.[2]

Deze personeelsleden bleven hun salarisschaal bij overgangmaatregel genieten, indien ze er voordeel bij hadden.[2]

Art. VII 113. Dit artikel beoogt de uitbetaling te regelen van de productiviteitspremie aan de ambtenaren die:

1. van het Wegenfonds of het Ministerie van Openbare Werken of het Rijksinstituut voor Grondmechanica overgeheveld werden, en die houder zijn van het diploma van burgerlijk ingenieur.

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 en het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 houdende tweede bijsturing van het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993 en andere bepalingen.

2. van de technische diensten van het ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin werden overgeheveld.

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.[2]

Art. VII 114 - VII 116. Geen commentaar[2]

Art. VII 117. De informatici hadden in het VPS van 24 november 1993 een functionele en geldelijke loopbaan identiek aan die van de ingenieurs en van de artsen.[2]

Op de trap van de functionele loopbaan waarin zij op 1 juni 1994 ingeschaald werden, werd het weddecomplement van 20% van de sociale programmatie 1990-1992 behouden.[2]

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), werd een overgangsregeling ingevoerd voor informatici in dienst vóór de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur. Voor de informatici van de voormalige rang 10 werden twee overgangssalarisschalen (A 125 en A 126) ingevoerd, en voor de informatici van de voormalige rang 11 één overgangssalarisschaal (A 127). Deze salarisschalen impliceerden, 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.[2]

Art. VII 118 - opgeheven [12]

Art. VII 119 - VII 121. Geen commentaar[2]

Art. VII 122. Om de "verworven rechten" van de overgehevelde personeelsleden van een federaal ministerie of een van dit ministerie afhankelijk bestuur of regie, van de Regie voor Maritiem Transport of van de Regie der Luchtwegen te garanderen, werd het behoud van het recht op verkeersvoordelen als algemeen principe in het VPS van 24 november 1993 ingeschreven. Deze regeling blijft behouden.[2]

De praktische modaliteiten werden met een omzendbrief van 31 mei 2000 door de minister van Ambtenarenzaken aan de verschillende personeelsdiensten meegedeeld. Deze omzendbrief heft het oude reglement van 28 mei 1973 op. De omzendbrief van 31 mei 2000 werd vervangen door de omzendbrief van 20 april 2001, waarbij de reglementering werd aangepast aan de samenlevingsneutraliteit.[2]

Art. VII 123 - geschrapt[9]

Art. VII 124. § 2. De personeelsleden overgeheveld van IMALSO die een hoger diploma bezaten dan het diploma dat vereist was voor de uitgeoefende functie, ontvingen een diplomabijslag. Deze paragraaf verzekert het behoud van een "diplomabijslag" van 1.033,50 euro (100%) per jaar zoals dit ook in het VPS van 24 november 1993 was verzekerd. De bijslag wordt slechts uitbetaald voor zover hierdoor de bezoldiging van de ambtenaar niet hoger wordt dan 25.625,50 euro (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.[2]

§ 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 hogere overgangsschaal C101 of D202. Deze ambtenaren hebben bovendien geen recht op een toelage voor gevaarlijk, ongezond en hinderlijk werk.[2]

§ 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.[2]

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. Hierbij wordt geen afbreuk gedaan aan de verworven rechten, aangezien het een gelijkwaardige regeling betreft.[2]

Art. VII 125. 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 privéaansluiting op het telefoonnet moeten beschikken. Zij ontvangen een forfaitaire vergoeding van 300 euro per jaar (100%). Deze vergoeding vervalt als het betrokken personeelslid door het ministerie eventueel in het bezit wordt gesteld van een dienst-telefoon/GSM.[2]

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, zullen een GSM-toestel ontvangen. Daar waar nodig kan ook een fax-toestel worden ter beschikking gesteld.[2]

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 (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.[2]

Paragraaf 3 bepaalt dat de voornoemde vergoeding alle kosten dekt, dus zowel telefoonaansluiting, abonnement als gesprekken.[2]

Paragraaf 4 bepaalt dat de lijnmanager 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.

De lijnmanager beslist in welke mate het GSM-gebruik moet beperkt worden (bv. tot bepaalde nummers).[2]

Art. VII 126. 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.[2]

De "toevallige bestuurders" hebben onder bepaalde voorwaarden recht op een toelage van 92 euro (100%) per jaar.[14]

Voorwaarden:

- toevallig[14] 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 toevallig[14] met het besturen van een dienstvoertuig belast zijn geweest;
- tijdens dat afgelopen jaar geen ongeval hebben gehad waarvoor het personeelslid aansprakelijk is. [2]

Voor een interpretatie van het begrip “toevallig” moet worden gerefereerd naar de koninklijke en ministeriële besluiten die deze toelage toekenden.[14]

Het ministerieel besluit van 17 september 1976 *tot toekenning van een toelage voor het uitblijven van ongevallen aan de personeelsleden van het ministerie van Landbouw belast met het besturen van een autovoertuig*, regelt de toekenning van deze toelage voor de personeelsleden van het federale ministerie van Landbouw. Dit ministerieel besluit bevat echter geen definitie van het begrip “toevallig besturen van een autovoertuig”. [14]

Een aantal andere koninklijke en ministeriële besluiten stellen dezelfde regeling vast voor andere federale besturen, en bevatten wel een definitie van het begrip “toevallig autobestuurder”. [14]

Zo luidt artikel 3 van het koninklijk besluit van 2 mei 1978 *tot toekenning van een toelage voor het uitblijven van ongevallen aan de personeelsleden van sommige instellingen van openbaar nut, onder toezicht van of beheert door de minister van Openbare Werken, belast met het besturen van een autovoertuig* als volgt: “Als toevallig autobestuurders worden beschouwd de personeelsleden van wie de normale aan hun organieke graad verbonden functie niet het besturen van een autovoertuig oplegt, maar die toch wegens de vereisten van de dienst genoopt zijn een autovoertuig te besturen.” [14]

Met andere woorden, uit voornoemde definitie blijkt dat enkel de “beroepschauffeurs” (personeelsleden aangeworven in de functie van chauffeur) van het genot van deze toelage zijn uitgesloten. Derhalve is de toelage ook verschuldigd aan alle personeelsleden die met een dienstvoertuig rijden, behalve zij met de functie van chauffeur. [14]

Sinds de invoering van deze toelage in de jaren zeventig, is er wat betreft het gebruik van dienstvoertuigen heel wat veranderd. Het wagenpark is exponentieel uitgebreid, dus ook het aantal “chauffeurs”. [14]

Vroeger was de regel dat een dienstvoertuig bestuurd werd door een chauffeur. Nu wordt het overgrote deel van de dienstwagens bestuurd door een personeelslid dat een dienstwagen om functionele redenen gebruikt, hetzij permanent, hetzij toevallig. Enkel de personeelsleden die “toevallig” een dienstvoertuig gebruiken, zijn te vergelijken met de doelgroep “toevallige chauffeurs” uit de regelingen van de jaren zeventig. [14]

Daarom is ook een wijziging/actualisering van de regelgeving noodzakelijk. [14]

Er wordt voortaan uitdrukkelijk bepaald dat van het recht op deze toelage zijn uitgesloten:

- de personeelsleden met de functie van chauffeur;
- de personeelsleden die een dienstvoertuig permanent ter beschikking hebben. [14]

Laatstgenoemde personeelsleden van het agentschap Natuur en Bos en van het departement Leefmilieu, Natuur en Energie behouden het recht op de toelage indien zij de toelage ontvangen vóór 2 december 2011 (datum van definitieve goedkeuring van

het wijzigend besluit). Enkel bij voornoemde entiteiten zijn er personeelsleden die een dienstvoertuig permanent ter beschikking hebben en die thans de toelage voor het uitblijven van ongevallen genieten.[14]

Art. VII 127. 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. De organieke regeling wordt vermeld in artikel VII90.[2]

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.[2]

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.[2]

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 expatria-

tievergoeding er in bestaat een vergoeding toe te kennen voor de bijkomende kosten (en ongemakken) die met een verblijf in Nederland gepaard gaan.[2]

Paragraaf 3 bepaalt dat alle bewijsmiddelen mogelijk zijn (eigendomsakte, huurcontract e.d.). De bewijskracht van de voorgelegde stukken zal worden beoordeeld door de bevoegde lijnmanager. Deze zal oordelen over alle personeelsleden aan de hand van gegevens over het elektriciteitsverbruik, waterverbruik, telefoonrekening, verwarmingskosten, teledistributierekening, plaatselijke belastingen, enz.

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.[2]

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. [2]

Art. VII 128. 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.[2]

Het gaat om personeelsleden die:

- geen kantoor hebben in een gebouw van de werkgever en
- die uit de aard van hun functie een lokaal als kantoor dienen in te richten.[2]

Er worden 2 bedragen voorzien:

- 375 euro per jaar (100%): kantoor toegankelijk voor het publiek
- 89,50 euro per jaar (100%): kantoor niet toegankelijk voor het publiek.[2]

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.[2]

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.[2]

Art. VII 129. 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.[2]

Het personeelslid van voornoemde afdelingen die op 1 september 1999 over het gebruik van een woning ter beschikking gesteld door het ministerie, genoten, behouden

dit voordeel.[2]

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.[2]

Overeenkomstig de organieke regeling, en conform de fiscale wetgeving wordt er voortaan tevens een inhouding verricht op het salaris.[2]

Paragraaf 2 van dit artikel voorziet in een overgangsregeling voor de ambtenaren van de afdeling Gemeenschapsinstellingen en de afdeling Electriciteit en Mechanica Gent, die op 1 september 1999 over geen woning beschikten, maar een vervangende toelage ontvingen.[2]

Art. VII 130. Dit artikel voorziet in een "algemene overgangsbepaling" voor de ambtenaar van niveau D 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.[2]

Op basis van voornoemde reglementering varieert het toegekende bedrag van 0,04 euro tot 0,11 euro per meter boring, afhankelijk van de gebruikte apparatuur.[2]

Op te merken valt dat nieuwe personeelsleden die deze functie uitoefenen aangevraagd worden in niveau C, en bijgevolg geen recht hebben op deze toelage.[2]

Art. VII 131. Geen commentaar[2]

Art. VII 132. In afwijking van de organieke toelageregeling voor de controleurs, wordt bepaald dat de overgeplaatste controleurs een toelage genieten van 1.240 euro à 100% i.p.v. 550 euro. 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.[2]

Art. VII 133. Na de overhevelingsdatum (1 oktober 2002) werden nog overgehevelde ambtenaren bevorderd op basis van bevorderingsprocedures die gestart waren vóór de overhevelingsdatum. Voor deze personeelsleden wordt een overgangsmaatregel voorzien waarbij zij op de datum van hun bevordering heringeschaald worden.[2]

Art. VII 134 - opgeheven[6]

Ingevolge het besluit van de Vlaamse regering van 19 juli 2007 betreffende de beëindiging van de vertegenwoordiging van Vlaanderen in het buitenland door landbouwraden wordt de aanstelling van de landbouwraden in het buitenland met ingang van 1 januari 2008 beëindigd zodat artikel VII 134 vanaf die datum overbodig geworden is.[6]

Art. VII 135. Geen commentaar[2]

Art. VII 136. 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.[2]

Voor de ambtenaar die in dienst was op 1 januari 1994 wordt als overgangsmaatregel een uitzondering op deze maatregel voorzien.[2]

Art. VII 137. Geen commentaar[2]

Art. VII 138. Tot de contractuele personeelsleden die in het kader van het Lambertakkoord worden overgeheveld vanuit het ministerie van Middenstand en Landbouw, behoren 2 personeelsleden die destijds door laatstvermeld ministerie werden overgenomen van het Instituut tot aanmoediging van het wetenschappelijk onderzoek in nijverheid en landbouw (I.W.O.N.L.), die bij hun vroegere werkgever de loonwaarborg bij ziekte genoten.[2]

Deze loonwaarborg blijft bij het ministerie van de Vlaamse gemeenschap behouden.[2]

“Wanneer de bediende zich in de onmogelijkheid bevindt zijn werk uit te voeren, tengevolge van ziekte of ongeval, wordt het contract geschorst.

De bedienden die wegens ziekte of invaliditeit afwezig zijn, ontvangen hun wedde – na aftrek van de door de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaalde vergoedingen:

- gedurende drie maanden, indien de bediende minder dan 10 jaar dienst heeft;*
- gedurende zes maanden, indien de bediende 10 jaar, maar minder dan 20 jaar dienst heeft;*
- gedurende negen maanden, indien de bediende 20 jaar, maar minder dan 30 jaar dienst heeft;*
- gedurende twaalf maanden indien de bediende 30 jaar dienst heeft of meer.*

De afwezigheidsdagen die niet van elkaar gescheiden zijn door een herneming van de dienst van meer dan zes maanden worden samengeteld om de hierboven aangehaalde periodes van drie, zes, negen of twaalf maanden te vormen.

De schorsing van het bediendecontract wegens ziekte of invaliditeit wordt toegepast na afloop van de hierboven aangehaalde periodes. Zij geeft dan recht op een wachtwedde gelijk aan:

- 50% van de wedde indien de bediende minder dan 20 jaar dienst heeft*
- 60% indien hij 20 jaar, maar minder dan 30 jaar dienst heeft*
- 75% indien hij 30 jaar dienst heeft, of meer.*

Deze wachtwedde zal echter, samen met de door de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaalde vergoedingen, niet meer dan 90% van de volle wedde mogen bedragen.

De schorsing van het arbeidscontract wegens ziekte of invaliditeit kan hoogstens voor de duur van één jaar toegekend worden.’[2]

Art. VII 139. Het contractuele personeelslid dat bij de diensten van de Vlaamse regering in dienst genomen werd ingevolge de uitvoering van het Lambermontakkoord als assistent met bezoldiging in salarisschaal A 166 waarvan het bedrag op de overeenkomstige salaristrap lager ligt dan het bedrag dat het genoot op dezelfde salaristrap in de federale schaal 1003, behoudt dit federaal bedrag tot het bedrag in schaal A 166 hoger wordt.[2]

Art. VII 140 - 146. Geen commentaar[2]

Art. VII 145bis. Bij het besluit van 29.05.2009 werd dit artikel gewijzigd (technische correctie).[9]

Art. VII 147. Met betrekking tot de uitbetaling van het vakantiegeld en de eindejaars-toelage wordt naar analogie met de CAO 32bis NAR en Europese richtlijnen (overname van rechten en plichten) gewerkt.[2]

In het kader van de migratie tussen de diverse rechtspersonen van de Vlaamse overheid betaalt de “verkrijger” met het normale jaarlijkse weddenbudget het vakantiegeld en de eindejaarstoelage op de normale betaaldatum, zodat problemen m.b.t. de betaling van vooruitbetaald vakantiegeld en de eindejaarstoelage (en daarmee samenhangend de vereiste aanpassing van de respectieve budgetten) vermeden worden.[2]

De overdracht van personeelsleden tussen werkgevers ingevolge de migratiebesluiten worden in deze problematiek dus niet beschouwd als uitdiensttredingen.[2]

Art. VII 148 - VII 150. Geen commentaar[2]

Art. VII 151.

1) vorige tekst: Op 8 september 2006 heeft de Vlaamse regering een beslissing genomen omtrent de tijdelijke regeling maaltijdcheques voor sommige personeelsleden die vanuit sommige VOI's in het kader van BBB gemigreerd zijn naar een Vlaams ministerie.[2]

Deze tijdelijke regeling gold van 1 oktober 2006 tot 30 juni 2007 en werd als overgangsmaatregel statutair verankerd met het raamstatuut fase 2 (integratie administratieve en geldelijke bepalingen).[6]

Nu de maaltijdchequeregeling in uitvoering van het sectoraal akkoord 2005 – 2007 veralgemeend wordt ingevoerd vanaf 1 juli 2007 voor alle personeelsleden, kan deze overgangsregeling (art. VII 151) worden geschrapt.[6]

2) huidige tekst: Er zijn 3 overgangsregelingen voor ambtenaren van rang A1 die op 01/06/2008 de diensthoofdtoelage bedoeld in artikel XIII 25 en 26 van het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechts-

positie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid zoals gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 16 maart 2007, genieten:

- 1) De huidige titularissen van de A1-diensthooftoelage die bevorderd worden tot een functie van N-2 en wiens salaris in N-2 lager is dan het A1-salaris verhoogd met 10%, behouden de diensthooftoelage totdat hun salaris in rang A2 hoger wordt dan de som van het salaris in rang A1 verhoogd met deze diensthooftoelage (art. VII 151 1°);
- 2) De huidige titularissen van de A1-diensthooftoelage die niet aangesteld worden in een functie van N-2, maar die de functie blijven uitoefenen en niet gevat worden door toepassing van de hierna vermelde overgangsregel, behouden ten persoonlijke titel de A1-diensthooftoelage (art. VII 151 2°).[6]

Indien uit de toepassing van het allocatie instrument blijkt dat de functie van een A1 met diensthooftoelage ingedeeld wordt in niveau 3 van de functiefamilie "lager kader", én de organisatiestructuur niet ten gronde wordt aangepast waardoor de functie effectief zou verdwijnen, dient de functie van A1 diensthoofd te worden omgezet in een functie van N-2.[6]

Art. VII 152 - opgeheven[6]

Doordat de herstructurering van de Sociale dienst op 1 juli 2007 een feit is geworden kan de toelageregeling voor de Voorzitter en Ondervoorzitter worden opgeheven.[6]

Art. VII 153 - opgeheven[16]

Art. VII 154. Er wordt met hetzelfde besluit van 29.05.2009 voorzien in een individueel recht van de van VLAO overgehevelde personeelsleden op de (niet geïndeexeerde) gedeeltelijke compenserende toelage totdat:

- zij het Agentschap Ondernemen vrijwillig verlaten of ontslagen worden;
- de normale regeling van de Vlaamse overheid hieraan gelijk of hoger wordt.[9]

Art. VII 155. Met het besluit van 29.05.2009 wordt bepaald dat het personeelslid dat op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, de ten individuen titel toegekende voordelen behoudt (bv. toegekend op 3 mei 1973 door de Raad van Bestuur van de West-

Vlaamse Economische Raad of door de Raad van Bestuur van het West-Vlaams Economische Studiebureau, en bevestigd op 17 mei 1977 door de Raad van Bestuur van de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij West Vlaanderen; of door de Limburgse Economische Raad, of door de het Economisch studiebureau Antwerpen) inzake:

- een extra 1/12 van de brutojaarwedde (extra 13de maand);
- een tot een 13de maand verhoogde eindejaarstoelage (contractuelen LER);
- als personeelslid van rang C1, een bezoldiging in de salarisschaal A111;
- de verhoging van de basiswedde met 10%;
- een forfaitaire verplaatsingsvergoeding;
- een toelage voor extraprestaties.[9]

De contractuele personeelsleden behouden de contractueel voorziene salarisschaal.[9]

De vast benoemde personeelsleden die een weddensupplement van 10% ontvangen in de basisschaal + extra 13de maand, alsmede het personeelslid dat bezoldigd wordt in niveau A, moeten verder evolueren in hun organieke functionele loopbaan (fictief), met het oog op latere pensioenrechten. Daartoe moeten retroactief besluiten genomen worden tot bevordering in hun functionele loopbaan.[9]

De extra 13de maand voor 4 vast benoemde personeelsleden die op 1 januari 2009 werden overgeheveld van het VLAO, wordt wel berekend zoals de gewone eindejaarstoelage (koppeling aan prestaties in referentieperiode) maar niet betaald in december, wel in januari van het volgende kalenderjaar). Bij uitdiensttreding is ook de normale EJT-regeling van toepassing. Dit is een overname van de werkwijze die bij het VLAO werd toegepast. [12]

Op de tot 13de maand opgetrokken eindejaarstoelage (6 contractuele personeelsleden ex VLAO) gelden de normale betalings- of berekeningsregels van de eindejaarstoelage (zelfde term). Hiervoor moeten geen specifieke bepalingen worden toegevoegd.[12]

Daarnaast is er ook een vast benoemd personeelslid van niveau E dat nog niet werd bevorderd tot niveau D. Met het oog op de garantieregeling na de bevordering (1.1.2002) moet ook het salarisbedrag in de salarisschaal E123 worden bepaald (incl. 2% vanaf 1.1.2009).[9]

Tenslotte zijn er 2 contractuele personeelsleden op 1.1.2009 in dienst getreden bij het Agentschap Ondernemen, op basis van een arbeidsovereenkomst nog afgesloten door het VLAO op 12.12.2008. Zij ontvangen maaltijdcheques en de compenserende toelage zoals de gemigreerde personeelsleden (§ 7).[9]

Art. VII 156. In artikel VII 156 wordt, net zoals in artikel VI 148, de definitie toegevoegd van “van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar of personeelslid”, zodat het duidelijk wordt welke personeelsleden bedoeld worden in de artikelen VII 157 tot en met VII 163.

Onder voornoemd begrip verstaat men dus: de op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaren of personeelsleden.

Deze overheveling werd doorgevoerd bij de koninklijke besluiten van 26 november 2010 (gewijzigd bij koninklijk besluit van 21 januari 2011) en 19 december 2010.[14]

Art. VII 157. De geldelijke anciënniteit van de van de Federale Overheidsdienst Financiën of de Nationale Plantentuin van België[26] naar de diensten van de Vlaamse overheid overgehevelde personeelsleden, is gelijk aan de werkelijke geldelijke anciënniteit (zoals deze op de federale weddefiche terug te vinden was op datum van overheveling).

Het KB van 3 maart 2005 houdende hervorming van de bijzondere loopbaan van sommige ambtenaren van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Administratie der pensioenen van het Ministerie van Financiën en houdende diverse bepalingen tot uitvoering van het koninklijk besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren in de rijksbesturen kende aan bepaalde graden bij de federale overheid een fictieve geldelijke anciënniteit toe. De federale overheid noemt dit een anciënniteit op basis van de diagonale inschaling. Deze fictieve geldelijke anciënniteit kon hoger of lager liggen dan de werkelijke geldelijke anciënniteit.

Overeenkomstig het KB van 3 februari 2010 houdende wijziging van verscheidene reglementaire bepalingen betreffende de bijzondere loopbanen bij de Federale Overheidsdienst Financiën en bij de Pensioendienst voor de overheidssector wordt bij de federale overheid afgestapt van deze fictieve geldelijke anciënniteit zodat de wedde die aan de betrokkene (van wie de geldelijke anciënniteit verlaagd werd) betaald wordt op termijn (telkens wanneer het betrokken personeelslid een tussentijdse verhoging krijgt, wordt de geldelijke anciënniteit verhoogd) terug zal overeenstemmen met de wedde verbonden aan de werkelijke geldelijke anciënniteit. [14]

De Vlaamse overheid houdt bij de inschaling rekening met de werkelijk gepresteerde diensten voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit. Indien echter bij de federale overheid een fictieve geldelijke anciënniteit toegekend werd, zodat ingevolge de diagonale inschaling, de toegekende wedde hoger is dan deze die overeenstemt met de werkelijke geldelijke anciënniteit, brengt de Vlaamse overheid evenwel ook deze fictieve anciënniteit in rekening. [14]

Bijvoorbeeld :

- Een titularis van weddeschaal BF 2 heeft een werkelijke geldelijke anciënniteit van 28 jaar maar door de diagonale inschaling wordt fictief 6 jaar geldelijke anciënniteit in mindering gebracht zodat betrokkene de wedde toegekend wordt die overeenstemt met 22 jaar geldelijke anciënniteit.

De Vlaamse overheid bepaalt de geldelijke anciënniteit echter onmiddellijk op 28 jaar, dus overeenstemmend met de werkelijke geldelijke anciënniteit.

- Een titularis van weddeschaal DF 1 heeft een werkelijke geldelijke anciënniteit van 15 jaar maar door de diagonale inschaling wordt fictief 2 jaar geldelijke anciënniteit extra in rekening gebracht zodat betrokkene de wedde toegekend wordt die overeenstemt met 17 jaar geldelijke anciënniteit.

De Vlaamse overheid bepaalt de geldelijke anciënniteit op 17 jaar, dus overeenstemmend met de werkelijke geldelijke anciënniteit verhoogd met de fictieve geldelijke anciënniteit toegekend op basis van de diagonale inschaling. [14]

Bij de federale overheid wordt voor de berekening van de geldelijke anciënniteit ook nog toepassing gemaakt van de indeling in groepen A en B (waarbij prestaties ver-

richt in een lagere klasse maar voor 2/3 in aanmerking komen als men later overgaat naar een hogere klasse) en leeftijdsklassen (zodat mogelijkerwijze aan het begin van de loopbaan gepresteerde jaren verloren gingen voor de geldelijke anciënniteit omdat men niet aan de minimumleeftijd voldeed om anciënniteit op te bouwen). Het koninklijk besluit van 5 juli 2010 *houdende wijziging van verscheidene bepalingen betreffende het geldelijk statuut van personeelsleden van de federale overheid* diensten brengt een wijziging aan aan deze berekeningswijze (afschaffing leeftijdsklassen in geval van bevordering naar de niveaus C of B) zodat vanaf 1 december 2010 de geldelijke anciënniteit van sommige personeelsleden aangepast wordt.[14]

Bij de diensten van de Vlaamse overheid werd sinds de invoering van het VPS (BVR van 24 november 1993) de indeling in groepen en de leeftijdsklassen afgeschaft. Voor de overgehevelde personeelsleden wordt bij het bepalen van de geldelijke anciënniteit ook geen rekening meer gehouden met de indeling in groepen en de leeftijdsklassen. Op deze wijze worden zij behandeld als de andere personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.[14]

Ook deeltijdse prestaties die bij de federale overheid niet gevaloriseerd worden, brengen de diensten van de Vlaamse overheid pro rata in rekening.[14]

Art. VII 158. § 1. De overgehevelde ambtenaar wordt op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 8 bij dit besluit.

Bij het opstellen van deze inschalingstabel werd om de best passende Vlaamse salarisschaal te bepalen langs federale zijde rekening gehouden met het salaris, de eindejaarstoelage, het weddencomplement verbonden aan bepaalde graden en titels en het weddencomplement verbonden aan het behalen van een brevet van expert bij een fiscaal bestuur (de zogenaamde brevettoelage)(beide weddencomplementen zijn bepaald in het KB van 3 maart 2005 *houdende de bijzondere bepalingen met betrekking tot de bezoldigingsregeling van het personeel van de Federale Overheidsdienst Financiën en van de Pensioendienst voor de overheidssector*). Deze weddencomplementen genereren bij de federale overheid immers ook pensioenrechten.[14]

Dit saldo werd geplaatst tegenover het salaris bij de Vlaamse overheid verhoogd met de eindejaarstoelage en de gebruteerde tegenwaarde van de maaltijdcheques (3,91 euro x 210 werkdagen x 2 (bruteren) / 1,4859 (desindexeren - index die in 2010 genomen werd als berekeningsbasis) = ca. 1100 euro per jaar).

Rekening houden met andere federale weddencomplementen, weddensupplementen en andere voordelen in de salarisvergelijking zou tot gevolg hebben dat de overgehevelde personeelsleden de verworvenheden uit federale sectorale akkoorden zouden cumuleren bovenop de Vlaamse sectorale akkoorden.

Door de opname van hogervermelde weddencomplementen (complementen verbonden aan graden en titels en de brevettoelage) in het toegekend salaris, is er behoud van pensioenrechten.[14]

De ambtenaar die een graad heeft waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is in kolom 3 van bijlage 8 bij dit besluit, geniet deze salarisschaal tot de organieke salarisschaal verbonden aan deze graad hem voordeliger wordt.

De overgangssalarisschaal is een volwaardige salarisschaal met tussentijdse verhogingen. De schaalanciënniteit wordt echter opgebouwd in de organieke salarisschaal

en niet in de overgangssalarisschaal zodat aan deze overgangssalarisschaal geen functionele loopbaan verbonden is.[14]

§ 2. Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2011 met zijn/haar akkoord van de federale overheidsdienst Financiën naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgeheveld, wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 8 bij dit besluit.

Het betrokken contractueel personeelslid werd een contract aangeboden met de Vlaamse overheid als werkgever conform de contracten die de Vlaamse overheid opstelt voor het eigen personeel maar waarin de rechten worden gewaarborgd die het overgedragen contractuele personeel in overeenstemming met de overhevelingsreglementering behoudt, na overgang naar de Vlaamse overheid.

Contracten van onbepaalde duur worden overgenomen voor onbepaalde duur; contracten van bepaalde duur worden overgenomen voor de nog resterende termijn.

Voor de Geco's moeten de conventies worden overgenomen. Startbaners worden als zodanig overgenomen binnen de tewerkstellingsverplichtingen van de Vlaamse overheid.[14]

Art. VII 159. § 1. De geslaagden in een bekwaamheidsproef voor een benoeming in een graad van hetzelfde niveau maar die bij de federale overheid nog niet benoemd werden in de nieuwe graad, worden op datum van overheveling bij de Vlaamse overheid onmiddellijk benoemd in de graad en ingeschaald in de schaal die correspondeert met de federale graad die te begeven was bij deze bekwaamheidsproef.[14]

§ 2. Ook overgehevelden die zich vóór de overheveling hadden ingeschreven voor een bekwaamheidsproef (andere dan naar klasse A2) en na de overheveling slagen in de proef, behouden dit voordeel. Zij worden in de nieuwe graad benoemd en ingeschaald in de bijbehorende salarisschaal met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het proces-verbaal van het slagen voor de proef over de beroepsbekwaamheid. Het afleggen van een bijkomende selectietest of test nopens de potentiële inschatting is niet meer nodig en een vacature is evenmin vereist.[14]

Art. VII 160. § 1. De overgehevelde ambtenaar die op datum van overheveling bij de federale overheid de premie voor competentieontwikkeling genoot, behoudt deze premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als deze toegekend zou geweest zijn bij de federale overheid (normalerwijze 6 of 8 jaar te rekenen vanaf de inschrijvingsdatum).

(- KB 10 april 1995 tot vaststelling van de weddenschalen der aan verscheidene federale overheidsdiensten gemene graden zoals laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 2 juni 2010

- KB 3 maart 2005 houdende de bijzondere bepalingen met betrekking tot de bezoldigingsregeling van het personeel van de Federale Overheidsdienst Financiën en van de Pensioendienst voor de overheidssector zoals laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 3 februari 2010)[14]

Hetzelfde geldt voor de contractuele personeelsleden. Ook zij behouden de premie voor competentieontwikkeling voor dezelfde geldigheidsduur als deze toegekend zou geweest zijn bij de federale overheid op datum van overheveling.[14]

§ 2. Vanaf de datum dat de volledige premie voor competentieontwikkeling stopgezet wordt, wordt aan de betrokkene nog voor 36 maanden de helft van de premie voor competentieontwikkeling toegekend. Een analoge regeling is ook van toepassing bij de federale overheid.[14]

§ 3. Zoals vermeld in artikel VI 149 behoudt het naar de diensten van de Vlaamse overheid overgeheveld personeelslid dat op datum van overheveling bij de federale overheid ingeschreven was voor deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding, mits akkoord van de federale overheid, het recht op deelname aan de eerstvolgende meting of opleiding bij de federale overheid. Wanneer een personeelslid zou ingeschreven zijn voor verschillende metingen, behoudt het enkel recht op deelname aan de eerstvolgende.

Ook het overgeheveld personeelslid van de federale overheidsdienst Financiën[26] dat vóór de datum van overheveling bij de federale overheid deel nam aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding maar niet slaagde, heeft, mits akkoord van de federale overheid, het recht om na de overheveling nog eenmaal deel te nemen aan dezelfde competentiemeting of opleiding wanneer de federale overheid deze organiseert.[14]

Eerstgenoemde geniet met ingang van de datum van overheveling de premie voor competentieontwikkeling terwijl het personeelslid dat bij de federale overheid niet slaagde maar na de overheveling wel, de premie geniet met ingang van de laatste inschrijving voor deze meting of opleiding (datum valt dus na de overheveling). Betrokkenen genieten de premie zoals deze bij de federale overheid op datum van overheveling bestond. Wat betreft het behoud geldt hetzelfde principe als vermeld in §1 en 2. Wijzigingen aan de federale reglementering inzake de premie voor competentieontwikkeling na de datum van overheveling (bijvoorbeeld wijziging van het bedrag van de premie) hebben geen weerslag meer bij de diensten van de Vlaamse overheid.[14]

Bij niet slagen voor deze meting of opleiding, wordt geen premie toegekend.[14]

§ 4. Het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling is gelijk aan dit bij de federale overheid zoals het bestond op datum van overheveling. Wijzigingen na 1 januari 2011 (voor de federale overheidsdienst Financiën) of 1 januari 2014 (voor de Nationale Plantentuin van België)[26] van voormeld KB van 3 maart 2005 waarin ondermeer de bedragen van de premie voor competentieontwikkeling en de geldigheidsduur van de premie worden bepaald, gelden niet binnen de diensten van de Vlaamse overheid.[14]

De premie voor competentieontwikkeling bedraagt voor het personeelslid dat op datum van overheveling bezoldigd was in de federale weddenschaal :

1° A22, A23 of A31 : 3000 EUR (aan 100%);

2° A11, A12, BF1, BT1, BT2[26], BF2 of 26H: 2000 EUR (aan 100%);

3° B13, BF3 of BF4: 2500 EUR (aan 100 %);

4° CA1, CA2, CA3, CF1, CT1, CT2, CF2, CT3[26] of 22B: 1700 EUR (aan 100%);

5° DA1, DA2, DA3, DA4, DF1, DF2, DT1, DT2, DT3, DT4[26] of DT: 1000 EUR (aan 100%).[14]

Hier worden enkel de federale schalen vermeld waarvan er titularissen werden overgeheveld.[14]

§ 5. Net zoals bij de federale overheid wordt de premie eenmaal per jaar uitbetaald in de maand september en overeenkomstig de artikelen VII 6 en VII 16 naar rata van de prestaties van de voorbije 12 maanden.[14]

Deze premie genereert, in afwijking van de federale regeling, geen effect naar het bedrag van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (= een generiek principe binnen de diensten van de Vlaamse overheid).[14]

De betaling van de premie vanaf de datum van inschrijving tot de datum van overheveling, is ten laste van de federale overheid.[14]

Art. VII 161. Wanneer federale personeelsleden die de premie voor competentieontwikkeling ontvangen, niet slagen in een volgende competentiemeting of gecertificeerde opleiding, ontvangen zij nog gedurende 36 maanden de helft van de premie voor competentieontwikkeling.

Personeelsleden die zich bij de overheveling in een dergelijke situatie bevinden, behouden voor dezelfde duur de helft van de premie te rekenen vanaf de datum dat deze premie bij de federale overheid toegekend werd. Voorbeeld FOD Financiën: wanneer[26] het personeelslid de helft van de premie ontvangt vanaf 1 januari 2010 ontvangt het deze premie tot 31 december 2012. De Vlaamse overheid zal dus nog gedurende 24 maanden deze premie betalen (van 1/1/2011 – 31/12/2012).[14]

Voorbeeld Plantentuin: wanneer het personeelslid de helft van de premie ontvangt vanaf 1 januari 2013 ontvangt deze premie tot 31 december 2015. De Vlaamse overheid zal dus nog gedurende 24 maanden deze premie betalen (van 1/1/2014 - 31/12/2014).[26]

Art. VII 162. § 1. De overgehevelde ambtenaar die op datum van overheveling bij de federale overheid de vormingspremie genoot, behoudt deze premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als deze toegekend zou geweest zijn bij de federale overheid. Wanneer de federale overheid de betaling van de vormingspremie in de toekomst zou stop zetten, geldt dezelfde maatregel bij de Vlaamse overheid.

(MB 14 september 1989 tot instelling van een vormingspremie ten gunste van sommige personeelsleden van de federale overheidsdienst financiën en van de pensioendienst voor de overheidssector zoals laatst gewijzigd bij MB van 3 februari 2010)
[14]

§ 2. Het bedrag van de vormingspremie bij de diensten van de Vlaamse overheid is gelijk aan het bedrag van de vormingspremie zoals deze bij de federale overheid bestond op datum van overheveling voor het niveau en de graad in kwestie. Dit betekent dat geen rekening gehouden wordt met wijzigingen in het bedrag van de vormingspremie die ingang vinden na de datum van overheveling. [14]

Op datum van 31 december 2010 bedraagt de vormingspremie:

Niveau	Bedrag vormingspremie per maand
A	74,37 euro
B of C (voorheen titularis van een graad van niveau 2+ of 2)	47,10 euro
C of D (voorheen titularis van een graad van niveau 3 of 4)	29,75 euro

§ 3. De premie wordt niet geïndexeerd en wordt maandelijks, naar rata van de prestaties overeenkomstig de artikelen VII 6 en VII 16, samen met het salaris uitbetaald. Dit was bij de federale overheid ook het geval.[14]

Art. VII 163. Het inschalingsvoorstel integreert de meeste federale weddecomplementen in het salaris. Op die manier is er dus behoud van pensioenrechten. Door in de vergelijking tussen de federale en de Vlaamse bezoldiging het voordeel van de maaltijdcheques (die uiteraard geen pensioenrechten genereren) op te nemen, zal in een aantal gevallen de bezoldiging die bij de DVO in aanmerking komt voor het pensioen lager zijn dan de bezoldiging bij de FOD Financiën op 31.12.2010. Voor de personeelsleden die ouder zijn dan 55 jaar kan dit effect hebben op het nominaal pensioenbedrag, gelet op de mogelijkheid om vanaf 60 jaar het rustpensioen aan te vragen.[14]

Als corrigerende maatregel geldt dat het overgehevelde personeelslid, dat op 1 januari 2011 minstens 50 jaar is, betaald wordt aan het maximum van zijn Vlaamse salarisschaal die vermeld wordt in de eerste kolom van onderstaande tabel en geen loopbaanstap meer kan nemen in de functionele loopbaan voor de leeftijd van 55 jaar, vanaf de 1^{ste} dag van de maand volgend op de leeftijd van 55 jaar een specifieke salarisschaal "V" geniet (vermeld in de middelste kolom van onderstaande tabel). Deze salarisschalen hebben op het einde van de schaal nog een extra tussentijdse verhoging. Hierdoor zal het vijfjaarlijks gemiddelde voor de tewerkstellingsperiode bij de Diensten van de Vlaamse overheid in elk geval hoger zijn dan het bedrag bij de FOD Financiën op datum van de overheveling.

De personeelsleden jonger dan 50 jaar en/of de personeelsleden van 50 jaar die nog niet aan het maximum van hun salarisschaal bezoldigd worden, zullen bij de DVO nog salarisverhogingen ontvangen (in de schaal of in functionele loopbaan), zodat het gemiddeld salaris van de laatste 5 jaar voor deze personeelsleden na overheveling zeker hoger zal zijn dan dat op datum van de overheveling. [14]

Deze regeling geldt zowel voor statutaire als voor contractuele personeelsleden.[14]

Salarisschaal bij de inschaling	Salarisschaal vanaf 55 jaar	Extra tussentijdse verhoging per jaar in euro aan 100%
A 123	A 123 V	400
C 111	C 111 V	400
C 112	C 112 V	700
C141	C141 V	400
C 143	C 143 V	900

C 211	C 211 V	400
C 212	C 212 V	900
D 121	D 121 V	700
D 122	D 122 V	700
D 201	D 201 V	400

De salarisschalen vermeld in de middelste kolom worden toegevoegd als bijlage 9 bij het VPS.[14]

Art. VII 164. § 1. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2009 werd de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque trapsgewijs opgetrokken van € 2,50 naar € 3,91. Deze maatregel kaderde in de "koopkrachtverhoging" die voor alle personeelsleden in het sectoraal akkoord 2008-2009 voorzien werd. Om aan de personeelsleden van de entiteiten met rechtspersoonlijkheid, die toen reeds een gunstigere maaltijdchequeregeling kenden, een gelijke koopkrachtverhoging te garanderen, werd een compenserende toelage ingevoerd.[16]

In punt 3.7 van het sectoraal akkoord 2010-2012 wordt bepaald dat in samenhang met de verhoging van de nominale waarde van de maaltijdcheques de compenserende toelage met ingang van 1 december 2012 uitdovend wordt gemaakt. Personeelsleden die vanaf 1 december 2012 bij de betrokken entiteiten in dienst treden zullen deze toelage niet meer ontvangen.[16]

Bijgevolg wordt de compenserende toelage als overgangsbepaling opgenomen.[16]

Bij de opsomming van de entiteiten wordt thans ook WenZ en IWT opgenomen, zodat de bepaling van de compenserende toelage in het agentschapsspecifiek besluit kan worden opgeheven.[16]

Bij de oorspronkelijke invoering in het VPS van de compenserende toelage (besluit van de Vlaamse Regering van 9 januari 2009) als organieke bepaling (artikel VII 70quater), was het IWT NIET opgenomen bij de instellingen op wie deze bepaling van toepassing was.

Bij de opstart van BBB werd het IWT immers niet opgenomen als agentschap. Het is pas bij decreet van 30 april 2009 dat het IWT werd omgevormd tot een EVA, en dit met ingang van 1 januari 2010.[18]

De compenserende toelage, in uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2009 (punt 5.2 van dit sectoraal akkoord), werd voor het IWT dan ook in haar instellingsspecifieke besluit van 27 november 2009 opgenomen (artikel 14).[18]

Dit instellingsspecifieke besluit zal met terugwerkende kracht tot 1 januari 2010 worden opgeheven als het agentschapsspecifieke besluit van het IWT wordt goedgekeurd door de Vlaamse Regering.[18]

Om "dubbele regelgeving" te vermijden worden er in een ASB geen bepalingen opgenomen die eveneens in het VPS voorkomen.[18]

Voor de toekenning van de compenserende toelage aan de personeelsleden van het IWT6 is er bijgevolg een juridisch vacuüm voor de periode 1 oktober 2010 tot en met 30 november 2012.[18]

Om de toekenning van een compenserende toelage aan de personeelsleden van het IWT voor de periode van 1 januari 2010 tot 30 november 2012 juridisch te onderbouwen wordt een tweede lid aan artikel VII 164, § 1 toegevoegd.[18]

§ 2. Voor de personeelsleden van VLAO en Syntra Vlaanderen werd in uitvoering van voornoemd sectoraal akkoord 2008-2009 de koopkrachtverhoging gerealiseerd door enerzijds een "gedeeltelijke" compenserende toelage en anderzijds door het optrekken van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque. Daardoor is het bedrag van de compenserende toelage lager dan bij de andere entiteiten.[16]

Art. VII 165. De contractuele gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 met zijn/haar akkoord van het Vlaams Gewest naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgedragen, wordt tewerkgesteld in de betrekking van en bezoldigd in de overgangsschaal A 218 (cf. art. VII 12, §1, 5°, overgang).[18]

De betrokken contractueel gewestelijk ontvanger krijgt een contract aangeboden met de Vlaamse overheid als werkgever conform de contracten die de Vlaamse overheid opstelt voor het eigen personeel maar waarin de rechten worden gewaarborgd die het overgedragen contractuele personeel behoudt, na overgang naar de diensten van de Vlaamse overheid.[18]

Art. VII 166. Naast het beginsel van salarisgarantie, behoudt de overgedragen gewestelijk ontvanger ook de geldelijke anciënniteit die hij had in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger.[18]

Art. VII 167. § 1. De gewestelijk ontvangers kennen voor de vergoeding van hun verplaatsingen naar de te bedienen besturen een sui generis-regeling die niet belastbaar is (terugbetaling eigen kosten werkgever).[18]

Overeenkomstig deze sui generis-regeling wordt de standplaats van de gewestelijk ontvanger vastgesteld in de woonplaats (gewestelijk ontvangers kennen derhalve geen woon-werkverkeer).[18]

§ 2. De gewestelijk ontvanger heeft voor de verplaatsingen met eigen motorvoertuig tussen zijn standplaats en de door hem te bedienen besturen per gemeente van tewerkstelling recht op een tegemoetkoming ten bedrage van de volledige maandelijkse kostprijs van een treinkaart 2de klasse voor dezelfde afstand.[18]

§ 3. Uiteraard wordt de fiscale reglementering voor de combinaties van deze tegemoetkomingen voor woon-werkverkeer toegepast.[18]

Deze sui-generisregeling wordt in het VPS als overgangsmaatregel behouden, d.w.z. enkel voor de huidige gewestelijk ontvangers die worden overgedragen naar de diensten van de Vlaamse overheid, én die verder de functie van gewestelijk ontvanger uitoefenen.[18]

Art. VII 168. De specifieke toelage voor de gewestelijk ontvanger die tijdelijk belast wordt met een bijkomend bestuur bij afwezigheid van de titularis of in afwachting van de invulling van een vacature, wordt in het VPS eveneens als overgangsmaatregel behouden, d.w.z. enkel voor de huidige gewestelijk ontvangers die worden overgedragen naar de diensten van de Vlaamse overheid, én die bovendien verder de functie van gewestelijk ontvanger uitoefenen.[18]

Art. VII 169. Het optrekken van de mogelijkheid om het aantal functierelevante jaren privé-ervaring te valoriseren van 9/15 jaar tot 20 jaar leidt niet tot een herziening van de dossiers van de op het ogenblik van inwerkingtreding van dit besluit in dienst zijnde personeelsleden. Zij behouden de opgebouwde geldelijke anciënniteit.[23]

Indien zij een nieuwe functie opnemen (bv. bevordering of horizontale mobiliteit) kan eventueel wel meer geldelijke anciënniteit worden toegekend (indien het aantal jaren functierelevante privé-ervaring hoger is).[23]

Art. VII 170. De projectleiderstoelage en de toelage voor hoger ambt gaan – in gewijzigde vorm (berekening via de functieniveaumatrix) – op in de toelage voor tijdelijke functieverzwarende (art. VII 44bis).[23]

De ambtenaren die op 1 maart 2014 zijn aangesteld als projectleider of in een hoger ambt, behouden de toelage toegekend op basis van de regeling die gold op de datum van aanstelling.[23]

De ambtenaren wiens functie niet kan gewogen worden (in de regel gaat het over de zgn. 'specifieke' of 'niet-toewijsbare' functies)[27] en voor wie derhalve een verzwarende van deze functie niet geobjectiveerd kan worden (omdat de organisatie-eigen wegingsmethodiek hier nog niet aangepast is)[27] in toepassing van de regeling inzake de toelage voor tijdelijke functieverzwarende (artikel VII 44bis), kunnen bij wijze van overgangsmaatregel gedurende maximaal 2 jaar te rekenen vanaf 1 maart 2014 tijdelijk een hoger ambt waarnemen en hiervoor een toelage ontvangen in toepassing van de regeling voor de waarneming van een hoger ambt die gold vóór hoger vermelde datum (cf. de opgeheven artikels VI 83-85 en VII 23-24).[23]

Art. VII 171. § 1. De ambtenaar van de Nationale Plantentuin van België die wordt overgeheveld naar de EVA Plantentuin Meise wordt op 1 januari 2014 ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 11 bij dit besluit.

Bij het opstellen van deze inschalingstabel werd om de best passende Vlaamse salarisschaal te bepalen langs federale zijde rekening gehouden met het salaris, de eindejaarstoelage en het vakantiegeld.[26]

Dit saldo werd geplaatst tegenover het salaris bij de Vlaamse overheid verhoogd met de eindejaarstoelage, het vakantiegeld en de gebruteerde tegenwaarde van de maaltijdcheques (5,91 euro x 210 werkdagen x 2 (bruteren) / 1,6084 (desindexeren - index van toepassing op datum van overheveling) = ca. 1540 euro per jaar).

Rekening houden met andere federale weddencomplementen, weddensupplementen en andere voordelen in de salarisvergelijking zou tot gevolg hebben dat de overgeheveldde personeelsleden de verworvenheden uit federale sectorale akkoorden zouden cumuleren bovenop de Vlaamse sectorale akkoorden.[26]

De ambtenaar die een graad heeft waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is in kolom 3 van bijlage 11 bij dit besluit, geniet deze salarisschaal tot de organieke salarisschaal verbonden aan deze graad hem voordeliger wordt.

De overgangssalarisschaal is een volwaardige salarisschaal met tussentijdse verhogingen. De schaalanciënniteit wordt echter opgebouwd in de organieke salarisschaal en niet in de overgangssalarisschaal zodat aan deze overgangssalarisschaal geen functionele loopbaan verbonden is.[26]

§ 2. Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2014 met zijn/haar akkoord van de Nationale Plantentuin van België overgeheveld wordt naar de EVA Plantentuin Meise, wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 11 bij dit besluit.

Het betrokken contractueel personeelslid wordt een contract aangeboden met de Vlaamse overheid als werkgever conform de contracten die de Vlaamse overheid opstelt voor het eigen personeel maar waarin de rechten worden gewaarborgd die het overgeheveld contractuele personeel in overeenstemming met de overhevelingsreglementering behoudt, na overgang naar de Vlaamse overheid.

Contracten van onbepaalde duur worden overgenomen voor onbepaalde duur; contracten van bepaalde duur worden overgenomen voor de nog resterende termijn.

Voor de Geco's moeten de conventies worden overgenomen. Startbaners worden als zodanig overgenomen binnen de tewerkstellingsverplichtingen van de Vlaamse overheid.[26]

Alle op 1.1.2014 overgedragen statutaire en contractuele PL genieten op basis van het VPS in 2014 van 35 dagen betaalde vakantie (enkel verlofgeld) en een dubbel verlofgeld in mei 2014 (voor de personeelsleden van de Plantentuin zelf wordt het verlofgeld door de CDVU betaald; voor het Eigen Vermogen door Vlippers dat budgettair extra voorzien is middels 'overflow').

Het is immers zo dat ook de contractuelen van het EV in het kader van de 5^{de} Staatshervorming zullen overgedragen worden naar het Vlaams gewest bij nominatief Koninklijk besluit. Op basis van art. 4 van het KB van 25.7.1989 (en art. 88 bijzondere wet 8.8.1980) behouden zij hun graad, hoedanigheid en anciënniteiten, bezoldiging. Ook behouden zij de toelagen (waaronder vakantiegeld) en vergoedingen, voor zover de toekenningsvoorwaarden blijven bestaan.

Conclusie: zij zullen in 2014 genieten van een dubbel verlofgeld en 35 betaalde vakantiedagen.[26]

Uit geen enkele regelgeving blijkt dat de overgedragen contractuele personeelsleden recht zouden hebben op het vakantiegeld "uit dienst" (er is immers ook geen uitdiensttreding). Er is enkel vakantiegeld "uit dienst" als het contractueel personeelslid EV het EV verlaat en dus niet overgedragen wordt naar de DVO-EVA Plantentuin Meise.[26]

Art. VII 172. Met deze overgangsregeling wordt bekomen dat geen enkel personeelslid, ook niet diegenen die vóór de overdracht de taalpremie genoten, er financieel op achteruit gaat.

De berekening gebeurt à 100% op jaarbasis, aan voltijdse prestaties. Het supplement wordt bruto per maand berekend en betaald conform art. VII 15 en 16 VPS (koppeling aan de prestaties).[26]

Zoals bij eerdere overdrachten wordt ook voor deze vergelijking het voordeel van de maaltijdcheques gebruteerd en op 100% gebracht.

Het verschil wordt betaald zolang de totale verloning (organieke schaal, overgangsschaal of P-schaal, vakantiegeld, eindejaartoeelage en maaltijdcheques) bij de Vlaamse overheid à 100% en voor voltijdse prestaties lager is dan de totale verloning à 100% voor voltijdse prestaties in december 2013 bij de NPB.

Met deze overgangsregeling is voldaan aan de bijzondere wet van 8.8.1988 en aan het KB van 25.7.1989.

Door de vergelijking te maken à 100% en voor voltijdse prestaties is deze overgangsregeling indexneutraal en zijn er geen nefaste neveneffecten door wijziging prestatie-regime.[26]

Art. VII 173. Met deze overgangsbepaling wordt voor de overgehevelde personeelsleden van de Nationale Plantentuin een afwijkende regeling inzake zaterdagprestaties ingevoerd. Het betreft een overname van de regeling van het KB van 11 februari 2013 *tot toekenning van een toelage aan de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt die bepaalde prestaties verrichten*.[26]

De toelage bedraagt 50% van 1/1976 van de brutojaarwedde.

Enkel in geval dat deze prestaties gepresteerd worden buiten de normale uurroosters (m.a.w. boven op de 38-uren per week) is er sprake van overuren en is recht op recuperatieverlof.[26]

Enkele voorbeelden zullen dit verduidelijken:[26]

Voorbeeld 1 (= situatie wachters)

Persoon A werkt in een week van maandag tot zondag 38u, waarvan 6u op zaterdag, de 32 andere uren op weekdays; het zaterdagwerk wordt dus niet gepresteerd als overuren.

Betrokkene krijgt dan enkel de zaterdagtoelage van 50% van 1/1976 van het jaarloon voor de 6u op zaterdag **of** 3u compensatie (recup) tijdens een van de volgende weken (betrokkene heeft immers geen overuren verricht).[26]

Voorbeeld 2 (= situatie tuiniers)

Persoon B werkt in een week van maandag tot vrijdag 38u, en daarboven 6u op zondag; 6 overuren dus.

Betrokkene krijgt dan:

- een zondagtoelage van 100% van 1/1850 van het jaarloon voor de 6u op zondag **of** 6u compensatie (recup) tijdens een van de volgende weken
- 6u compensatie voor de 6 overuren.[26]

Voorbeeld 3 (= situatie wachters)

Persoon C werkt 1 weekend op 2.

Betrokkene krijgt :

- voor de zaterdag een dag 'inhaalrust' de week voorafgaand aan het weekend
- voor de zondag een dag 'inhaalrust' de week volgend op het weekend
- een zaterdagtoelage van 50% van 1/1976 van het jaarloon (overgangsregeling)
- een zondagtoelage van 100% van 1/1850 van het jaarloon (regeling VPS).

Persoon C komt dus aan 38 uren per week over de 2 weken gespreid (dus geen overuren).[26]

De federale overheid bevestigde bij mail van 24 maart 2014 dat de interpretatie van het KB van 11 februari 2013 zoals verwerkt in de voorbeelden 1 en 2 volledig correct is.[26]

Art. VII 174. Met deze overgangsbepaling wordt voor de overgehevelde personeelsleden van de Nationale Plantentuin van België de toelage voor leidinggevenden in het VPS als overgangsregeling ingeschreven.[26]

Aangezien de hiërarchische lijnen dezelfde zijn als bij de Nationale Plantentuin van België, is nog aan de toekenningsvoorwaarden voldaan. Deze toelage wordt dus verder ten individuen titel en in uitdoving verder toegekend. Deze toelage wordt toegekend tot de datum dat betrokkene belast wordt met een tijdelijke functieverzwaaring of bevorderd wordt in graad.[26]

De begunstigden van een hoger ambt op de datum van overdracht, genieten ook van deze toelage voor leidinggevenden.[26]

De toelage geldt tot 1 september 2016. Naar analogie met de overgangsregeling van artikel VII 170 2^{de} lid, ligt het voor de hand dat deze overgangsregeling verlengd wordt indien zou blijken dat de functieweging nog niet op 1/9/2016 gefinaliseerd is.[26]

De premie bedraagt 500 euro per jaar (aan 100%) voor een personeelslid van niveau D en 1000 euro per jaar (aan 100%) voor een personeelslid van niveau C of B.[26]

Art. VII 175. Door in de vergelijking tussen de federale en de Vlaamse bezoldiging het voordeel van de maaltijdcheques (die uiteraard geen pensioenrechten genereren) op te nemen, zal in een aantal gevallen de bezoldiging die bij de DVO in aanmerking komt voor het pensioen lager zijn dan de bezoldiging bij de Nationale Plantentuin van België op 31.12.2013.

Voor de personeelsleden die ouder zijn dan 55 jaar kan dit effect hebben op het nominaal pensioenbedrag, gelet op de mogelijkheid om vanaf 60/61/62 jaar het rustpensioen aan te vragen.

Als corrigerende maatregel geldt dat het overgehevelde personeelslid, dat op 1 januari 2014 minstens 50 jaar is, betaald wordt aan het maximum van zijn Vlaamse salarisschaal die vermeld wordt in de eerste kolom van onderstaande tabel en geen loopbaanstap meer kan nemen in de functionele loopbaan voor de leeftijd van 55 jaar, vanaf de 1ste dag van de maand volgend op de leeftijd van 55 jaar een specifieke salarisschaal "P" geniet (vermeld in de middelste kolom van onderstaande tabel).

Deze salarisschalen hebben op het einde van de schaal nog een extra tussentijdse verhoging.

De personeelsleden jonger dan 50 jaar en/of de personeelsleden van 50 jaar die nog niet aan het maximum van hun salarisschaal bezoldigd worden, zullen bij de DVO nog salarisverhogingen ontvangen (in de schaal of in functionele loopbaan), zodat

het gemiddeld salaris van de laatste 5/10 jaar voor deze personeelsleden na overheveling zeker hoger zal zijn dan dat op datum van de overheveling.

Deze regeling geldt zowel voor statutaire als voor contractuele personeel.[26]

Salarisschaal bij de inschaling	Salarisschaal vanaf 55 jaar	Extra tussentijdse verhoging per jaar in euro aan 100%
A 122	A 122 P	600
A 131	A 131 P	1850
B 112	B 112 P	900
C 111	C 111 P	1180
C 112	C 112 P	700
C 143	C 143 P	1400
C 211	C 211 P	400
C 212	C 212 P	900
D 113	D 113 P	600

De salarisschalen vermeld in de middelste kolom worden toegevoegd als bijlage 12 bij dit besluit.[26]

DEEL VIII. TUCHTREGELING

Relevante APKB-bepalingen

Het volgende artikel van het APKB is van toepassing op dit deel :

Artikel 14

"§ 1. De ambtenaren die hun plichten niet nakomen, kunnen het voorwerp zijn van een tuchtprocedure.

§ 2. Slechts de volgende tuchtstraffen kunnen uitgesproken worden :

- 1° terechtwijzing;*
- 2° blaam;*
- 3° inhouding van wedde;*
- 4° verplaatsing bij tuchtmaatregel;*
- 5° tuchtschorsing;*
- 6° lagere inschaling;*
- 7° terugzetting in graad;*
- 8° ontslag van ambtswege;*
- 9° afzetting.*

§ 3. Het statuut bepaalt de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de in paragraaf 2 bedoelde tuchtstraffen, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor de uitspraak, evenals de termijnen van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, met inbegrip van het uitgangspunt ervan, evenals de termijnen en gevolgen van doorhaling van een tuchtstraf.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste:

- 1° dat geen enkele tuchtstraf wordt opgelegd dan nadat de ambtenaar, na behoorlijk te zijn opgeroepen, vooraf in zijn middelen van verdediging is gehoord, over alle feiten die hem ten laste worden gelegd;*
- 2° aan de ambtenaar om zich in elke stand van de tuchtprocedure door een verdediger van zijn keuze te laten bijstaan;*
- 3° de mogelijkheid van de ambtenaar om voorafgaandelijk zijn dossier te raadplegen;*
- 4° de openbaarheid van de zittingen indien de ambtenaar daarom verzoekt;*
- 5° het recht dat niemand het voorwerp kan zijn van een tuchtvordering voor reeds bestrafte feiten behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen en zich voordoen binnen de verjaringstermijn van de tuchtvordering;*
- 6° dat de overheid die de tuchtstraffen uitspreekt niet dezelfde is als die welke haar voorstelt;*
- 7° dat indien meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, dit niettemin slechts aanleiding kan geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf;*
- 8° het recht op een georganiseerd administratief beroep bij een commissie met ten minste een adviesbevoegdheid. Deze commissie wordt voorgezeten door een magistraat en is bovendien, behalve voor de leidende ambtenaren, samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel;*
- 9° dat de overheid die bevoegd is om de tuchtstraf uit te spreken geen zwaardere straf kan opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en waarbij slechts rekening wordt gehouden met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd;*
- 10° dat de straf geen gevolg kan hebben dat voorafgaat aan het uitspreken ervan;*
- 11° dat van de met redenen omklede beslissing zonder verwijl kennis wordt gegeven aan de ambtenaar.*

§ 4. De in paragraaf 2, 5° bedoelde tuchtschorsing wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en mag geen aanleiding geven tot een inhouding van wedde 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."

[= 1/5]

Toepassingsgebied naar aard van het tewerkstellingsverband

De tuchtregeling is in hoofdzaak in het gemeenschappelijk raamstatuut te bepalen omwille van de specifieke rechtsbescherming die hiermee voor de vaste overheidswerknemer gepaard gaat; het maakt een essentieel onderdeel uit van een ambtenarenstatuut (in vergelijking met de bescherming van het contractueel personeelslid in het arbeidsrecht). Deze materie is vrij exhaustief geregeld in het APKB voor de ambtenaar.

Deze regeling kan niet overgenomen worden voor het contractuele personeelslid omdat in het arbeidsrecht geen eenzijdige wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden mogelijk is. Ten overstaan van het contractuele personeelslid dient de werkgever zich te beperken tot de terechtwijzing en in ultieme gevallen het ontslag.

*
* *

Juridische duiding en verband met het arbeidsreglement

De wet van **8 april 1965** tot instelling van de arbeidsreglementen was oorspronkelijk *grosso modo* niet van toepassing op de overheidssector tenzij het ging om openbare instellingen met een industriële of commerciële activiteit of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verleenden.

De wet van 18 december 2002 **wijzigt** de voormelde wet van 8 april 1965 in die zin dat het toepassingsgebied wordt uitgebreid tot het statutaire en contractuele personeel van de overheid. Ook de overheidswerkgevers dienen m.i.v. 1 juli 2003 over een arbeidsreglement te beschikken.

De bepalingen m.b.t. straffen en geldboeten die gelden voor de privé-sector, zijn niet van toepassing voor het statutaire en contractuele personeel in openbare dienst die, vóór de inwerkingtreding van deze bepaling, niet onder het toepassingsgebied van deze wet vielen.

Art. 25 van de **arbeidsovereenkomstenwet** van 3 juli 1978 bepaalt dat "het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen, nietig is."

De mogelijkheid om een tuchtreglement te voorzien ziet er dan als volgt uit :

- voor ambtenaren : dit kan omdat
 - . de wet op de arbeidsreglementen inzake straffen en geldboeten ook in de toekomst niet van toepassing is (zie voorwaarden hiervoor) en er dus geen beperking is naar soort tuchtmaatregelen en toepasbaarheid
 - . de arbeidsovereenkomstenwet evenmin van toepassing is en er dus geen verbod is op bedingen die de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigenAangezien er wel een arbeidsreglement voor de overheid moet komen (zie wetswijziging) (waar er nog geen is) zal minstens een expliciete verwijzing dienen opgenomen in dit reglement naar de tuchtrechtelijke bepalingen van het personeelsstatuut.
- voor contractuelen :
 - . de regeling inzake geldboeten en straffen is niet van toepassing op het contractueel personeel van de overheid, voor zover zij vóór de inwerkingtreding van de wet niet onder het toepassingsgebied vielen (dus wel op de voormelde soorten openbare instellingen). Er zijn dus in regel geen beperkingen vanuit de wet op de arbeidsreglementen.
 - . echter gelden als algemeen beginsel art. 6 en 25 van de arbeidsovereenkomstenwet

waardoor de werkgever onder geen enkel beding de rechten van de werknemer mag inkorten of zijn plichten verzwaren. Op grond van deze bepaling (en bij ontstentenis van onderwerping aan het arbeidsreglement) kan voor contractuelen geen specifiek tuchtstelsel buiten het gewone arbeidsrechtelijke, worden ingevoerd. Een sanctie zoals een tuchtschorsing kan worden gelijkgesteld met een eenzijdige en substantiële wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden.

Om ontoelaatbaar gedrag van contractuele personeelsleden tegen te gaan kan door de Vlaamse overheid dan ook enkel een beroep gedaan worden op het gewone instrumentarium dat door het arbeidsrecht wordt aangereikt (terechtwijziging, opzegging, ontslag om dringende redenen, ...). Deze sancties kaderen in een normale gezagsuitoefening die is toegelaten in het arbeidsrecht.

*
* *

We spreken in dit deel van ambtenaar en bedoelen dus ook (art. I 2 - 7°) de ambtenaar op proef, aangezien overeenkomstig art. 9, § 4 - derde lid van het APKB, op de ambtenaren in proeftijd ook de tuchtregeling voor de vastbenoemde ambtenaren van toepassing is.

Titel 1. TUCHTSTRAFFEN

Artikel VIII 1. Art. 14 van het APKB bepaalt dat "de ambtenaren die hun plichten niet nakomen, het voorwerp kunnen zijn van een tuchtprocedure."

Elke inbreuk op de plichten (incl. de cumulregeling) vermeld in deel II wordt bestraft in verhouding tot de feiten met één van de 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. VIII 2. De soorten tuchtstraffen worden uniform vastgelegd voor het aangestuurde gedeelte van de Vlaamse overheidssector :

- . blaam
- . inhouding van salaris
- . tuchtschorsing
- . lagere inschaling
- . terugzetting in graad
- . ontslag van ambtswege
- . afzetting

Het APKB voorziet ook nog de mogelijkheid (maar niet de verplichting) om volgende

tuchtstraffen in te voeren: de terechtwijzing en de verplaatsing bij tuchtmaatregel.

Aangezien in dit "tussenstatuut" nog het geldende loopbaan- en beloningsstelsel worden aangehouden, blijft ook "lagere inschaling" en "terugzetting in graad" voorzien.

De terechtwijzing (gelet op de affiniteit met de blaam) en de verplaatsing bij tuchtmaatregel (niemand anders opzadelen met een probleem) worden niet aangehouden door de Vlaamse overheid.

De blaam wordt gekwalificeerd als een morele straf, de overige als effectieve straffen.

Het "ontslag van ambtswege" werd ingevoerd door het APKB van 22 december 2000 en 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).

* * *

De statutaire regels, die hierna gepreciseerd worden, zijn onderworpen aan een aantal algemene (in het APKB opgenomen) beginselen die hetzij als autonoom principe, hetzij verwerkt in de concrete bepalingen, hun plaats hebben in het raamstatuut.

Samengevat zijn dit :

- het recht van verdediging
- de bijstand van een verdediger
- de raadpleging van het dossier
- de openbaarheid van de zittingen
- geen 2 straffen voor dezelfde feiten (non bis in idem)
- de voorstellende overheid is verschillend van de uitsprekende overheid
- verschillende feiten leiden tot 1 procedure en tot 1 straf
- beroep bij tenminste een adviserende commissie met een voorzitter - magistraat en een paritaire samenstelling; van dit laatste principe kan voor de leidend ambtenaren worden afgeweken
- geen zwaardere straf uitspreken dan het voorstel in laatste instantie
- geen retro-activiteit
- onverwijld kennisgeving van de beslissing

De gevolgen van de tuchtstraffen :

blaam : geen

inhouding van salaris :

. max. 3 maanden

. max. 1/5 van de nettobezoldiging (loonbeschermingswet)

tuchtschorsing :

. max. 3 maanden

. max. 1/5 verlies van de nettobezoldiging (loonbeschermingswet)

. geen loopbaan of geldelijke aanspraken (non-activiteit) tenzij behoud van het (eventueel verminderd) salaris

lagere inschaling : lager salaris

terugzetting in graad : salarisschaal verbonden aan ambt toegewezen door terugzetting

ontslag van ambtswege : de op 1 na hoogste tuchtstraf met als gevolg en verschil dat de aanspraken op een ambtenarenpensioen behouden blijven

afzetting : verlies van het recht op een ambtenarenpensioen (wel pensioen privé-sector)

Art. VIII 3. Op de inhouding van salaris wordt een maximumtermijn van drie maanden gezet; zij mag niet hoger zijn dan 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, van de wetgeving op de sociale zekerheid of van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid."

De inhouding is een voorafnemings 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 (artikel 23, eerste lid - 1^o t/m 5^o). 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 (artikel 23, tweede lid) 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 niet vermeld in het APKB (artikel 14, §4), zodat deze beperking van 1/5 ook in deze laatste gevallen geldt.

Art. VIII 4. Inzake de tuchtschorsing bepaalt artikel 14, § 4 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. VIII 3). Tuchtschorsing KAN dus met salarisinhouding gepaard gaan.

Aan de ambtenaar wordt het recht op loopbaanaanspraken en verhoging in salaris ontzegd.

Art. VIII 5. De lagere inschaling mag er niet toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggeplaatst in graad. De beslissing bepaalt welke salarisschaal wordt toegekend (is deel van de strafmaat).

Art. VIII 6. Overeenkomstig het geldend loopbaan- en beloningsstelsel wordt bij terugzetting in graad geen schaalanciënniteit meegenomen. Ook hier bepaalt de beslissing welke salarisschaal als deel van de strafmaat wordt toegekend.

TITEL 2. DE TUCHTPROCEDURE

Hoofdstuk 1. De bevoegde overheden

Art. VIII 7. § 1. De fasen van de procedure omvatten een voorstel, een uitspraak, (eventueel) beroep en een definitieve uitspraak (indien er beroep is geweest).

§ 2. Elke functionele chef van de ambtenaar kan het initiatief nemen om een tuchtstraf voor te stellen, dit om te vermijden dat een hogere chef afhankelijk is van de bereidheid van een lagere chef. Ook contractuelen kunnen dus een voorstel doen (immers, zie art. I 3 omtrent de gelijke bevoegdheden en bovendien is het topmanagement gedeeltelijk contractueel) zodat ook zij, zeker over initiatiefrecht dienen te beschikken.

Voorstel en uitspraak van een tuchtstraf kunnen niet door dezelfde overheid gebeuren (cf. Art. 14 § 3, 6° APKB) en daarom wordt de uitspraak door een "hogere" chef t.a.v. de voorstellende gedaan. De hogere "chef" dient een personeelslid van tenminste rang A1 te zijn.

Hetzelfde verbod van rechter-partij geldt dan ook tussen de uitsprekende en definitief uitsprekende overheid, door te bepalen dat deze laatste functioneel boven de eerste staat.

Door de minimumvoorwaarden in het statuut zelf op te nemen wordt de rechtszekerheid voor de ambtenaar versterkt.

Art. VIII 8. § 1. Naast de algemene regels van artikel VIII 7 (elk personeelslid - chef heeft initiatiefrecht, verschillende stappen in de "hiërarchie" treden op zodat rechter en partij vermeden wordt) bepaalt dit artikel de richtlijnen voor enkele specifieke gevallen.

Er is geen tussenkomst meer van de beleidsraad in de tuchtprocedure. Indien de tuchtstraf in eerste instantie wordt uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein wordt zij definitief uitgesproken door de functioneel bevoegde minister(s).[2]

Aangezien het Gemeenschapsonderwijs geen deel uitmaakt van een beleidsdomein, wordt voor de toepassing van de bepalingen van artikel VIII 8, § 1 in een afwijking voorzien waarbij "het managementorgaan van het beleidsdomein" telkens wordt vervangen door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs (= opdrachtgever).[12]

§ 2 houdt een waarborg in dat de 2 hoogste straffen, gelet op de verstrekkende gevolgen, ook steeds door de hoogste ambtenaar (departement, IVA, EVA, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs) wordt uitgesproken (geen delegatie).

§ 3. De tuchtregeling voor het topmanagement zelf wordt gedeeltelijk bepaald door dit statuut (in zover eenzijdig aangesteld) en gedeeltelijk geconditioneerd door het arbeidsrecht (voor de contractueel aangestelde N-functies).

* * *

Er wordt niet meer opgenomen hoe een procedure moet verlopen indien het hoofd van het departement, IVA, EVA, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs weigert een tuchtstraf voor te stellen voor een ambtenaar van wie hij de eerste functionele chef is. Immers wordt uitgegaan van het correct handelen van het topmanagement, gestimuleerd door de richtlijnen van de managementcode en de afspraken in de beheersovereenkomsten.

Ook is het een algemeen rechtsbeginsel dat men niet terzelfdertijd rechter en partij kan zijn. Dit wordt niet meer expliciet geconcretiseerd. Het personeelslid, betrokken bij een voorstel of uitspraak, kan niet aanwezig zijn bij de deliberatie van het collectief orgaan waarvan het deel uitmaakt en dat belast is met de (definitieve) uitspraak. Uit de notulen moet blijken dat deze regel werd gerespecteerd.

Hoofdstuk 2. De procedure

Indien er al enige ruimte voor de beleidsdomeinen[, strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs] zou kunnen gecreëerd worden in deze procedure (of-schoon het APKB de principes statutair legt), zou het eventueel op het vlak van termijnen kunnen zijn, waarbinnen o.a. uitspraken of definitieve uitspraken gedaan worden (door te bepalen dat de procedure afgerond moet zijn binnen een zekere tijds-spanne). Omwille van het element van rechtsbescherming voor de ambtenaar die met deze procedure verweven is, maar ook omdat het noodzakelijke reglementaire optreden voor de 13 beleidsdomeinen (regulering) in deze niet opweegt tegen de eventuele responsabilisering, wordt geopteerd om ook het verloop van de procedure in grote lijnen vast te leggen.

Art. VIII 9. Bij het voorstel tot tuchtstraf is geen voorafgaande ondervraging vereist. De schriftelijke mededeling aan de ambtenaar houdt in dat hij een afschrift krijgt. De facto zal uit de werkorganisatie in de entiteit blijken of afgesproken worden wie de uitspraak doet als chef van de voorstellende chef.

Het verhoor ter verdediging wordt verlegd naar de overheid bevoegd voor de uitspraak in eerste instantie zodat voldaan wordt aan art. 14 § 3, 1° APKB : "dat geen enkele tuchtstraf wordt opgelegd dan nadat de ambtenaar, na behoorlijk te zijn opgeroepen, vooraf in zijn middelen van verdediging is gehoord, over alle feiten die hem ten laste worden gelegd."

Een tuchtvoorstel impliceert uiteraard dat men uitdrukkelijk zegt over welke tuchtstraf het gaat conform de opsomming in artikel VIII 2 en niet dat men louter zegt dat er

een voorstel is. De tuchtstraf die wordt uitgesproken kan wel een andere zijn (hoger of lager) dan de tuchtstraf die werd voorgesteld (zie ook art. VIII 20). (Opmerking Raad van State dat ook hier zou moeten bepaald worden dat uitspraak tuchtstraf in eerste aanleg niet hoger kan zijn dan voorstel is wellicht gebaseerd op feit dat APKB zich richt naar federale procedure.)

De verdere procedure wordt gekenmerkt door uniforme toezendings-, advies- of beslissingstermijnen zodat een procedure zonder beroep ongeveer 2 maand (en 7 werkdagen) in beslag neemt en een procedure met beroep 4 maand (en 9 werkdagen). Dit laatste is afhankelijk van de datum van het verhoor en of een zaak al dan niet wordt voortgezet. Ook wordt nu (in tegenstelling tot vroeger waar 15 dagen vooropgesteld werd) aan de overheid overgelaten om te appreciëren wat een redelijke termijn voor inzage van het dossier is (zie hierna).

Art. VIII 10. § 1. Voor de betekening van het tuchtvoorstel is geen aangetekende kennisgeving voorzien; derhalve is het aangewezen de termijn van de procedure te laten starten vanaf de datum van het voorstel.

De oproeping om gehoord te worden, dient melding te maken van :

- 1° de ten laste gelegde feiten;
- 2° de tuchtstraf die wordt voorgesteld;
- 3° de plaats, de dag en het uur van het verhoor;
- 4° het recht van de betrokkene om zich te laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze, raadgever te noemen, of zich te laten vertegenwoordigen door deze persoon bij gewettigde verhindering;
- 5° de plaats waar en de termijn waarbinnen het tuchtdossier kan worden ingezien door de belanghebbende en/of zijn raadgever en het recht om gratis fotokopieën te maken.

Krachtens artikel 14 § 3, 2°APKB mag de ambtenaar zich in elke stand van de tuchtprocedure door een verdediger van zijn keuze laten bijstaan.

Hier wordt niet alleen bijstand voorzien, maar ook vertegenwoordiging door een raadgever; hierdoor wordt vermeden dat het verhoor bij gewettigde verhindering van de ambtenaar niet zou kunnen plaatsvinden.

Het tuchtdossier kan o.m. ook reeds klachten op voorhand van een burger bevatten.

De ambtenaar en/of zijn raadgever beschikt over een termijn van ten minste vijftien kalenderdagen na de oproeping voor de inzage van het dossier.[9]

De datum van horen kan dus pas na uitputting van de termijn van inzage vastgelegd worden.

§ 2. 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 aanduiding geeft wordt een procedure van schriftelijk verweer ingesteld.

Art. VIII 11. In deze termijn van 20 kalenderdagen is de termijn van 15 kalenderdagen uit art. VIII 10, § 2 inbegrepen.[9]

De motivering wordt hoe dan ook vereist, ongeacht of de tuchtstraf overeenstemt met het voorstel of niet.

Een beroep tegen de tuchtstraffen afzetting en ontslag van ambtswege werkt opschortend (anders zou betrokkene al uit dienst zijn, vooraleer een eventuele andersluidende definitieve uitspraak kan genomen worden). Maar tevens wordt bepaald dat de ambtenaar in deze gevallen wel van rechtswege wordt geschorst in het belang van de dienst. Bij andere tuchtstraffen schort het beroep de uitwerking ervan niet op.

Art. VIII 12. Ofschoon de uitwerking van de andere tuchtstraffen (dan afzetting en ontslag van ambtswege) door beroep niet opgeschort worden en dus toegepast worden, zijn ze pas definitief na betekening van de beslissing van de bevoegde overheid na beroep.

Art. VIII 13. De ambtenaar kan een beroep aanhangig maken door een rechtstreekse indiening van het beroepschrift bij de raad van beroep.

De Raad van State stelt in zijn vaste rechtspraak dat, behoudens een andersluidende uitdrukkelijke bepaling, wanneer een besluit ter kennis wordt gebracht met een aangetekende brief, de kennisgeving wordt geacht te zijn gebeurd, niet bij de verzending van de aangetekende brief, maar bij ontvangst ervan.

De startdatum voor het tuchtberoep is de dag van ontvangst. De termijn gaat de daaropvolgende dag in.

Gemotiveerd of met redenen omkleed houdt dus meer in dan de loutere mededeling dat men in beroep gaat.

Art. VIII 14. De termijn van 1 maand vraagt een snelle reactie van de overheid omdat het administratief dossier moet opgevraagd worden en 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.

De overheid moet (ingevolge een uitspraak van de Raad van State) steeds de gelegenheid geven aan de ambtenaar om zijn verdedigingsmiddelen uiteen te zetten. Derhalve vervalt een vorige bepaling die voorzag dat indien de overheid niet binnen de vastgestelde termijn beraadslaagde dit als een gunstig advies voor de ambtenaar beschouwd werd. Er wordt van uitgegaan dat de overheid vandaag deze incentive om tijdig te vergaderen niet meer nodig heeft, maar dat het inherent is aan de goede werking.

Art. VIII 15. Een volledig dossier impliceert dat ook het aantal stemmen voor of tegen van het advies vermeld wordt, al is dit louter informatief. Ook hier zal uit de werkor-

ganisatie blijken of afgesproken worden wie de chef van de uitsprekende chef (in eerste instantie) is.

Zie ook de regel inzake eenparige beraadslaging en beslissingsbevoegdheid in artikel I 9.

Art. VIII 16. geen commentaar

Hoofdstuk 3. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

Art. VIII 17. eerste lid = artikel 14, § 3, 8° 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 terzelfdertijd tot één procedure aanleiding geven.

Art. VIII 18 = artikel 14 § 3, 5° APKB

De woorden "gesanctioneerde feiten" staan los van artikel VIII 21 - tweede lid dat naast een strafprocedure een tuchtprocedure mogelijk maakt voor dezelfde feiten.

Art. VIII 19 = artikel 14 § 3, 9° APKB, doch wat het eerste lid betreft aangepast aan de procedure van dit besluit (zie opmerking Raad van State sub artikel VIII 9).

Wanneer de raad van beroep unaniem beslist heeft dat de tuchtstraf ongegrond is, kan de raad van beroep beslissen om een lichtere tuchtstraf toe te kennen. Indien de Raad van Beroep in dat geval niet unaniem beslist om een lichtere tuchtstraf toe te kennen dan betekent dit dat er geen tuchtstraf wordt toegekend.[6]

Deze beslissing vereist eveneens unanimiteit.[6]

Art. VIII 20. Tot de wijziging van artikel VIII 20 had de bepaling dat de strafvordering de tuchtprocedure en de tuchtspraak schorst tot gevolg dat de overheid vaak jaren moet wachten op het resultaat van de strafrechtelijke procedure, zelfs in de gevallen waar de schuld van de ambtenaar vaststaat (bijvoorbeeld omwille van betrapting op heterdaad of bekentenissen door de ambtenaar). In sommige gevallen laat de strafrechtelijke uitspraak zolang op zich wachten dat de ambtenaar ondertussen met pensioen is, en daardoor niet meer tuchtrechtelijk kan worden gesanctioneerd (enkel t.a.v. een ambtenaar in actieve dienst kan een tuchtstraf worden opgelegd) waardoor een gevoel van straffeloosheid ontstaat.

De overheid beschikt weliswaar over de mogelijkheid om bij wijze van ordemaatregel de betrokken ambtenaar te schorsen in het belang van de dienst, maar moet zelfs in dat geval minstens nog 80% van het salaris betalen (in toepassing van artikel IV 9 van het VPS mag de inhouding van salaris bij schorsing in het belang van de dienst immers niet meer bedragen dan één vijfde van de nettobezoldiging), en dat terwijl geen prestaties worden verricht door de geschorste ambtenaar.[26]

Ingevolge de wijziging van artikel VIII 20 waarbij de strafvordering niet meer automatisch de tuchtprocedure en de tuchtspraak schorst, beschikt de tuchtoverheid voortaan over een discretionaire bevoegdheid: zij kan in beginsel zelf beslissen of zij al dan niet wacht op het resultaat van de strafrechtelijke procedure. Bij het nemen

van deze beslissing is de tuchtoverheid gebonden door het beginsel van behoorlijk bestuur van de zorgvuldigheid en kan ze bijgevolg slechts een tuchtstraf opleggen voor feiten die afdoende bewezen zijn.[26]

De wijziging heeft voor gevolg dat wanneer er duidelijke aanwijzingen van schuld zijn (bijvoorbeeld omwille van betrapping op heterdaad, getuigenverklaringen of bekentenissen door de ambtenaar), de tuchtoverheid kan beslissen niet langer de strafrechtelijke uitspraak af te wachten en toch reeds een tuchtstraf kan uitspreken.[26]

Dit artikel is niet van toepassing op tuchtprocedures, die opgestart zijn vóór de datum van inwerkingtreding van dit artikel (10 dagen na publicatie BVR 23/05/2014 in Belgisch Staatsblad).[26]

Als de tuchtoverheid beslist toch de stafvordering af te wachten, moet het feit[26] in beide procedures (straf- en tuchtprocedure) op dezelfde wijze 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 verantwoordelijken die in dit besluit bevoegd gemaakt worden om een tuchtstraf voor te stellen of uit te spreken.

De tuchtprocedure wordt wel[26] geschorst in de gevallen bepaald door artikel 32terdecies van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en OSGW, d.w.z. wanneer de ambtenaar klacht indient wegens OSGW of pesterijen op het werk. De ambtenaar is beschermd tegen ontslag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, gedurende 12 maanden vanaf de indiening van de formele klacht. De bewijslast berust bij de werkgever die moet aantonen dat de redenen voor het ontslag geen verband houden met de klacht.

De bescherming is dus niet absoluut.

Art. VIII 21. § 1-2. Ter uitvoering van artikel 17bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst en het protocol tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Ombudsdienst tot regeling van de bescherming van de klokkenluiders wordt voorzien in een automatische schorsing van de tuchtprocedure(s) (een beschermingsmaatregel, die expliciet is opgenomen in artikel 17bis van het Ombudsdecreet). T.a.v. de schorsing van tuchtprocedures, begint de beschermingsperiode - in afwijking van de algemene regeling, bepaald in artikel II 4, § 1 - te lopen vanaf het verzoek van de ambtenaar om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst. Vanaf deze datum worden alle tegen de ambtenaar lopende tuchtprocedures automatisch opgeschort tot na het onderzoek

door de Vlaamse Ombudsman. Ook de tuchtprocedures die tijdens de beschermingsperiode zouden worden opgestart, worden onmiddellijk opgeschort tot na het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman. Dit impliceert dat de Vlaamse Ombudsman bij de ambtenaar informeert of er tegen hem een tuchtprocedure loopt.

De Vlaamse Ombudsman onderzoekt of de tuchtprocedure een mogelijk verband heeft met de melding van de onregelmatigheid. Ook in het raam van dit onderzoek door de Vlaamse Ombudsman komt het aan de bevoegde overheid toe het bewijs te leveren dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid.

§ 3. Als de Vlaamse Ombudsman na afloop van het onderzoek van oordeel is dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, kan de bevoegde overheid de tuchtprocedure verder zetten.

Ook indien de Vlaamse Ombudsman besluit tot de onmiddellijke opheffing van de bescherming, kan de tuchtprocedure worden verder gezet (§ 5).

§ 4. Indien hij echter tot de bevinding komt dat er een mogelijk verband is, zal de Vlaamse Ombudsman aan de bevoegde overheid vragen om de tuchtprocedure te beëindigen.

De bevoegde overheid moet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman meedelen of zij al dan niet akkoord gaat met het verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat of niet antwoordt binnen de gestelde termijn of geen uitvoering geeft aan het verzoek, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken. Deze minister zal dan in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister zo spoedig mogelijk een **standpunt** bepalen t.a.v. de door de Vlaamse Ombudsman voorgelegde problematiek en de Vlaamse Ombudsman en de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waartoe de ambtenaar behoort, hiervan in kennis stellen. Dit standpunt heeft een advieswaarde en kan niet in de plas treden van de tot beslissen bevoegde overheid.

In het geval de bevoegde overheid geen uitvoering geeft aan het verzoek van de Vlaamse Ombudsman, zal deze maar kunnen reageren als de ambtenaar de Vlaamse Ombudsman hiervan op de hoogte brengt.

§ 5. geen commentaar.

Art. VIII 22. Overeenkomstig artikel 14, § 3 APKB stelt het eerste lid de termijn van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering 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 aard van de tuchtstraf.

De bepaling in het derde lid dat de verjaringstermijn van 6 maanden in geval van strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten begint te lopen de dag dat de tucht-overheid in kennis wordt gesteld van het resultaat van de strafrechtelijke procedure

wordt opgeheven ingevolge de wijziging van artikel VIII 20 VPS. Voortaan beschikt de tuchtoverheid over een discretionaire bevoegdheid: zij kan in beginsel zelf beslissen of zij al dan niet wacht op het resultaat van de strafrechtelijke procedure. Bij het nemen van deze beslissing is de tuchtoverheid gebonden door het beginsel van behoorlijk bestuur van de zorgvuldigheid en kan ze bijgevolg slechts een tuchtstraf opleggen voor feiten die afdoende bewezen zijn.[26]

Dit artikel is niet van toepassing op tuchtprocedures, die opgestart zijn vóór de datum van inwerkingtreding van dit artikel (10 dagen na publicatie BVR 23/05/2014 in Belgisch Staatsblad).[26]

* * *

Dat een tuchtstraf in het personeelsdossier wordt opgenomen, is niet alleen logisch maar is tevens een aspect van samenstelling van dit dossier, dat door de personeelsfuncties onderling kan afgestemd worden. Bovendien blijkt de opname onrechtstreeks uit art. VIII 24.

* * *

Art. VIII 23. 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 de diensten van de Vlaamse overheid principieel vakantie hebben in de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar, is het logisch dat de termijnen die gelden in de tuchtprocedures, ook tijdens die periode worden opgeschort.

TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

Art. VIII 24. Overeenkomstig artikel 14, § 3 APKB bepaalt dit artikel de termijnen en gevolgen van de doorhaling van een tuchtstraf.

§ 1. Uiteraard kunnen wegens hun aard (de betrokkenen zijn uit dienst) de 2 hoogste tuchtstraffen (ambtshalve ontslag en afzetting) niet doorgehaald worden.

Onverminderd de uitvoering van de straf heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf op geen enkele wijze meer rekening mag gehouden worden na de bepaalde termijn, inzonderheid bij de appreciatie van de loopbaanaanspraken van de ambtenaar.

De doorhaling heeft ook tot gevolg dat de tuchtstraf uit het personeelsdossier wordt verwijderd, zodat de doorhaling van de tuchtstraf geen sporen nalaat.

§ 2. geeft een opsomming van de termijnen van doorhaling:

- blaam: 1 jaar
- inhouding van salaris: 2 jaar
- tuchtschorsing: 3 jaar
- lagere inschaling en terugzetting in graad: 4 jaar

DEEL IX. SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Relevante APKB-bepalingen

Het volgende artikel van het APKB is op dit deel van toepassing:

Artikel 15

"§ 1. Wanneer het belang van de dienst het vereist, kan de ambtenaar in zijn ambt worden geschorst volgens een door het statuut vastgestelde procedure, met inbegrip van een recht op beroep.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste:

1° het recht van de ambtenaar om vooraf te worden gehoord over de feiten die hem ten laste worden gelegd;

2° aan de ambtenaar de bijstand in elke stand van de procedure door een verdediger van zijn keuze;

3° het recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 14, § 3, 8°

[= de bepaling in de tuchtregeling]

§ 2. Wanneer de ambtenaar strafrechtelijk wordt vervolgd of tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstig vergrijp waarbij hij op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn, kan de overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt, beslissen dat die schorsing een inhouding van wedde en een ontzegging van bevorderingsaanspraken in zich houdt.

In voorkomend geval kan tegen deze maatregelen, tezamen met de schorsing in het belang van dienst, een beroep worden ingesteld als bedoeld in §1.

De wedde mag met niet meer worden verminderd dan zoals in artikel 14, § 4, is vastgesteld.(= dan zoals bepaald in de tuchtregeling : max. 1/5)

§ 3. Indien aan de ambtenaar, na afloop van het onderzoek van zijn geval, een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, werkt die schorsing, in afwijking van artikel 14, § 3, tweede lid, 10° (= "dat de straf geen gevolg kan hebben dat voorafgaat aan het uitspreken ervan" of "verbod van retro-activiteit") terug tot een datum die evenwel de dag niet mag voorafgaan waarop de bij toepassing van paragraaf 1, eerste lid getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad. In dit geval wordt de duur van de tuchtschorsing aangerekend."

* * *

Toepassingsgebied naar aard van het tewerkstellingsverband

Zie hiervoor Deel VIII - Tuchtregeling - wat betreft het onderscheid tussen ambtenaar (dus inclusief de ambtenaar op proef) en het contractueel personeelslid. De mogelijkheid van schorsing in het belang van de dienst geldt dus ook voor de ambtenaar op proef, alhoewel dit niet expliciet wordt voorzien in artikel 9, § 4 van het APKB.

Zoals de tuchtregeling, zal schorsing in het belang van de dienst voor de ambtenaren gemeenschappelijk in het statuut geregeld worden omwille van de specifieke rechtsbescherming waarvan de essentiële waarborgen geregeld zijn in het APKB.

* * *

Artikel IX 1. Het begrip effectieve dienst (een toevoeging t.a.v. het APKB) vereist dat de ambtenaar op de werkplaats presteert vooraleer op hem deze preventieve maatregel van schorsing kan toegepast worden, wanneer het belang van de dienst het vereist. Dus bv. niet in geval van ziekte of hechtenis omdat betrokkene dan niet aan-

wezig is.

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 vastgeknoot worden zoals bepaald in art. IX 4.

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. IX 2. De schorsing in het belang van de dienst is een dringende maatregel die "onmiddellijk" moet kunnen uitgesproken worden door de bevoegde instantie (die dezelfde is als voor het uitspreken van de tuchtstraffen). Het urgente karakter is enigszins in strijd met de hoorplicht die voorafgaand aan de schorsing geldt. Daarom kan het uitzonderlijk noodzakelijk zijn dat aan een ambtenaar onmiddellijk de toegang tot de lokalen ontzegd wordt in het kader van de voorlopige maatregelen van onderzoek. Aan de ambtenaar wordt dan dienstvrijstelling gegeven in afwachting van de schorsing in het belang van de dienst.

De tussenkomst van de instantie 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 (= het algemeen beginsel dat men niet tegelijkertijd rechter en partij mag zijn).

Art. IX 3. eerste lid = art. 15, § 1, 1° en 2° APKB. De procedure is soepeler en korter dan bij tucht omwille van het dringend karakter doch niettemin omgeven door de noodzakelijke waarborgen van verdediging (o.m. bijstand raadgever die een persoon naar vrije keuze is).

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). De werkwijze wordt niet meer verankerd wat er gebeurt als de ambtenaar zou weigeren te viseren. In deze omstandigheden van weigering of onmogelijkheid om te viseren, is het logisch dat de overheid er alles aan doet om de kennisgeving te verzekeren bv. via mededeling bij aangetekende brief (blijkt ook uit art. IX 5). Van de weigering kan nota genomen worden door degene die bevoegd is voor de uitspraak van de schorsing.

Art. IX 4. eerste lid : loopbaanaanspraken en verhoging in salaris en salarisschaal kunnen ontzegd worden, evenals het salaris zelf kan worden verminderd.

tweede lid : zie art. VIII 3 i.v.m. tucht.

Art. IX 5. geen commentaar.

Art. IX 6. 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. Er is geen afzonderlijk beroep tegen de salarisvermindering en het ontzeggen van aanspraken op bevordering en op verhoging in salaris of salarisschaal (wel samen met de schorsing in het belang van de dienst), doch zie art. IX 11 wat betreft de intrekking van bepaalde ten onrechte genomen beslissingen.

tweede en derde 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 of bij eenparig gunstig advies.

Art. IX 7. geen commentaar.

Art. IX 8. 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. IX 9. De overheid mag ten allen tijde bij kennisneming 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. IX 10. geen commentaar.

Art. IX 11. De ontzegging van de loopbaanaanspraak (= aanspraak op bevordering) wordt niet hersteld.

Art. IX 12. cf. principe uit het tuchtrecht en in het algemeen het verbod van retro-activiteit van de maatregel.

Art. IX 13. regelt de aanrekening van de schorsing in het belang van de dienst op de tuchtschorsing.

DEEL X. DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN

Relevante APKB-bepalingen

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 7, § 2 - derde lid

"Periodes van afwezigheid gerechtvaardigd door deelname aan verplichte opleidingsactiviteiten worden in ieder opzicht gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit."

Artikel 16

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 17 tot en met 20, bepaalt het statuut de administratieve standen en de gevolgen ervan op het recht op wedde en op bevordering tot een hogere wedde, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaanaanspraken. Het regelt tevens de administratieve anciënniteiten en de berekeningswijze ervan."

Artikel 17

"In ieder geval geniet de ambtenaar:

- 1° bij volledige arbeidsprestaties, een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur ten minste gelijk is aan die bepaald in artikel 10 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;*
- 2° van het vrouwelijke geslacht, voor de moederschapsbescherming, ten minste de voordelen bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;*
- 3° die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen de voordelen bedoeld in de artikelen 41 en 46, §§ 1 en 2, van het bovenvermeld koninklijk besluit of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;*
- 4° de voordelen die vermeld zijn in de artikelen 65 tot en met 67 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;*
- 5° het recht dat de gemiddelde maximum arbeidsduur 38 uur per week niet overschrijdt."*

Artikel 18

"Deelneming van een ambtenaar aan een georganiseerde werkonderbreking kan voor de ambtenaar slechts het verlies van zijn wedde tot gevolg hebben."

Artikel 19

"§ 1. Voor de bepalingen van het statuut die de afwezige ambtenaren in een administratieve stand plaatsen met recht op wedde, bevordering tot een hogere wedde, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken, is vooraf de goedkeuring van de inzake pensioenen bevoegde federale overheid vereist."

[§ 2. Bovendien zijn de overheden waarop dit besluit van toepassing is, ertoe gehouden de inzake pensioenen bevoegde federale overheid in te lichten van elk ontwerp of voorstel van decreet, ordonnantie of reglement houdende maatregelen die een weerslag kunnen hebben op de toestand inzake pensioenen van hun definitief benoemd of ermee gelijkgesteld personeel.

De in het vorige lid bedoelde overheden zijn er eveneens toe gehouden de inzake pensioenen bevoegde federale overheid in te lichten van elk ontwerp dat hen voor goedkeuring wordt overgemaakt door een publiekrechtelijke rechtspersoon die onder hun toezicht staat en dat enige weerslag zou kunnen hebben op de toestand inzake pensioenen van het definitief benoemd of ermee gelijkgesteld personeel van het bedoelde organisme."]

Artikel 20

"De uitoefening door de ambtenaren van door de federale wetgever opgelegde verplichtingen, plaatst de betrokkenen in een administratieve stand waarvan de gevolgen inzake recht op wedde, op bevoor-

dering tot een hogere wedde, inzake administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken door ons worden bepaald na advies van de regeringen."

Filosofie achter de verlopen en wie bepaalt ze

- √ De verlofregeling is een belangrijk onderdeel van het personeelswelzijn in het kader van een gezond evenwicht tussen organisatie en mens. Evenwicht tussen organisatie en mens is een competitieve factor en onderdeel van het generiek bedrijfsimago en moet dus gepromoot worden ten bate van een goede arbeidsmarktpositionering. Een aantrekkelijke organisatiecultuur is een sterke troef. De verlofmogelijkheden bij de Vlaamse overheden scoren goed vanuit het oogpunt van het personeelsbeleid. De organisatie heeft evenwel ook haar rechten en tussen beide dient een evenwicht gezocht. Organisatorisch dienen soepele instrumenten voor vervanging aanwezig te zijn.

Bij de overgang van het federale naar de Vlaamse personeelsstatuten (jaren '90) werd reeds een grondige hergroepering van de verlopen doorgevoerd.

De mogelijkheden om dit opnieuw te doen zijn dus vandaag beperkter.

Niettemin blijft het de bedoeling om tot een transparanter geheel van verlopen te komen via volgende werkwijzen :

- bestaande verlofstelsels omzetten in nieuw verlof
- gelijkaardige verlofstelsels samenbundelen tot één nieuw verlofstelsel
- een tijdscreditering invoeren voor sommige verlopen (waarin responsabilisering van het personeelslid speelt en hij/zij de keuze kan maken wanneer het tijdens de loopbaan gebruikt wordt i.p.v. de organisatie te laten beslissen).

- √ Ofschoon volgens het APKB **het statuut** enkel heel algemeen de soorten administratieve toestanden en hun gevolgen zou kunnen bepalen, zal het ook de soorten verlof, hun duur en de begunstigen vastleggen omwille van de optie om geen concurrentiële posities in de arbeidsvoorwaarden te creëren.

De beleidsdomeinen hebben de volgende bevoegdheden :

- de hoogste ambtenaren van het departement, IVA of EVA(, secretariaatspersoneel strategische adviesraad en het Gemeenschapsonderwijs) (managementsvrijheden) en/of de arbeidsreglementen bepalen de nadere regelen van opnemen, de aanvraag en opzegtermijnen, de procedure. De juiste toewijzing van bevoegdheden wordt via delegatie geregeld wat betreft de managementsvrijheden.
- managementsbevoegdheid wordt gegeven voor het toekennen van vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming

Toepassingsgebied inzake aard van het tewerkstellingsverband

De verlofregelingen voor ambtenaren en contractuelen verschillen.

Dit is te wijten aan:

- 1° de bepalingen van het arbeidsrecht of andere externe specifieke reglementering voor contractuelen versus de mogelijkheid voor een overheid om voor haar ambtenaren zelf een regeling uit te werken (onverminderd federale beperkingen)
- 2° het verschil in tewerkstellingsfilosofie waarbij contractuelen ingezet worden voor specifieke behoeften en in principe met een beperkte tewerkstellingsduur, zodat het niet opportuun kan zijn sommige (langdurige) verlopen die aan ambtenaren toegekend worden, uit te breiden tot contractuelen (bv. verlof voor opdracht, contingent onbetaald verlof tijdens de loopbaan a rato van 5 jaar, ...)

Het uitgangspunt is dat deze verschillen waar ze nu bestaan ook behouden blijven (status quo). De terminologie (ambtenaar of personeelslid) die de verschil- of gelijke punten weerge-

ven, is dus zeer belangrijk.

Onverminderd wat hierna volgt over de bevoegdheidsbeperkingen van de Vlaamse Regering, zijn volgende verloven voor contractuelen en ambtenaren op dezelfde wijze geregeld :

- 1° jaarlijkse vakantie- en feestdagen;
- 2° compensatieverlof;
- 3° omstandigheidsverlof;
- 4° opvangverlof;
- 5° onbetaald verlof ten belope van maximaal 20 werkdagen per jaar;
- 6° onbetaald verlof (in bepaalde mate);
- 7° voorbehoedend verlof;
- 8° verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte (bedoeld wordt hier de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en het KB van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding ten gunste van personeelsleden van de overheidssector, voor de arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk);
- 9° politiek verlof;
- 10° verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet of een erkende politieke groep;
- 11° verlof na uitoefening van een ambt bij een kabinet.

Loopbaanonderbreking : zie de verschillen in het betreffende hoofdstuk.

Vormingsverlof (in principe ook gelijk voor ambtenaren en contractuelen) : doch de bevoegdheid van het beleidsdomein.

Beperkingen inzake de bevoegdheid van de Vlaamse overheid

* Ambtenaren

Soms beperkt externe (federale) regelgeving ook voor ambtenaren de bevoegdheid van de Vlaamse Regering om volledig vrij een verlofstelsel uit te bouwen.

Dit geldt bv. voor :

- verlof voor vakbondsopdrachten (syndicaal statuut)
- jaarlijks vakantieverlof (al betreft dit enkel een minimumgrens ingevolge art. 17 APKB)
- moederschapsrust[9] (arbeidswet van 16 maart 1971 en algemeen principe ingevolge art. 17 APKB)
- verlof voor loopbaanonderbreking (KB van 7 mei 1999 voor ambtenaren, herstellwet van 22 januari 1985 en KB van 2 januari 1991 voor contractuelen)

* Contractuelen

Ook hier gelden verloven die moeten of kunnen worden toegestaan op grond van of bij toepassing van externe reglementeringen :

- het ziekteverlof (wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994; KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994; KB van 31 december 1963 houdende verordening op de uitkeringen inzake verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
- De moederschapsrust[9] (Arbeidswet van 16 maart 1971; wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (+ uitvoeringsbesluiten));
- de loopbaanonderbreking (zie hierna);
- het sollicitatieverlof (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel

- van gesubsidieerde contractuelen; besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten; wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid);
- het vakbondsverlof (wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel; KB van 28 september 1984 tot regeling van de betrekkingen van de overheid en de vakbonden van haar personeel);
 - wettelijke schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);

Begrippen

Voor de toepassing van dit deel betekent:

- "werkdag": de dag waarop het personeelslid verplicht is te werken ingevolge de arbeidsregeling die op hem van toepassing is;
- "vakantiedag": de vrije dag waarop het personeelslid aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen;
- "verlof": het recht van het personeelslid om voor een welbepaalde reden de actieve dienst te onderbreken;
- "dienstvrijstelling": de toestemming van de bevoegde overheid aan het personeelslid om tijdens de diensturen afwezig te zijn gedurende een vooraf bepaalde tijd, met behoud van alle rechten.

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel X 1-2. Overeenkomstig artikel 16 van het APKB bepaalt de Vlaamse Regering autonoom in het statuut welke administratieve toestanden zij kent en stelt zij de gevolgen ervan vast.

Art. 19 § 1 van het APKB schrijft voor dat de bepalingen die de afwezige ambtenaar plaatsen in een administratieve stand "met recht op salaris, bevordering tot een hoger salaris, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken", vooraf moeten worden goedgekeurd door de federale overheid bevoegd voor pensioenen.

De gevolgen van de administratieve toestanden zullen in dit besluit vastgesteld worden rekening houdend met het loopbaan- en bezoldigingsstelsel dat momenteel van kracht is.

Er worden in dit besluit twee administratieve toestanden erkend, namelijk de dienstactiviteit, die de regel is, met principieel behoud van de administratieve en geldelijke aanspraken die in dit statuut voorzien worden en de non-activiteit met principieel verlies van deze aanspraken.

Nochtans kunnen sommige elementen in de hiervoor gegeven algemene definitie van de twee administratieve toestanden afwijkend bepaald worden. Bij dienstactiviteit verliest men bijvoorbeeld het recht op salaris bij loopbaanonderbreking en staking of werkonderbreking.

De gevolgen van de 2 administratieve toestanden kunnen zoveel als mogelijk gelijklopend bepaald worden voor de ambtenaar en het contractueel personeelslid (art. X 2). Voorheen waren de toestanden "dienstactiviteit" en "non-activiteit" niet gedefinieerd voor het contractueel personeelslid, zodat deze begrippen inhoudelijk dienen doorvertaald.

Voor het contractueel personeelslid zijn de loopbaanaanspraken beperkt tot het recht op mededinging, zoals bepaald in dit statuut, voor een vaste betrekking van een gelijkwaardige functie via horizontale mobiliteit (dus geen andere loopbaanaanspraken zoals voor de ambtenaar).[2]

Niet alle contractuelen hebben een functionele loopbaan (meerdere salarisschalen). Dit artikel creëert geen nieuwe rechten voor bevordering in salarisschaal, maar gaat uit van het bestaande geldelijk statuut waarbij aan sommige betrekkingen meerdere salarisschalen gekoppeld zijn en aan andere niet.

* * *

In dit besluit worden de verloven **per soort** gegroepeerd voor de gebruiksvriendelijkheid van het personeelslid.

Deze groepering geldt ook voor het contractueel personeelslid in de mate dat het aanspraak kan maken op een bepaald soort verlof of onderworpen kan worden aan een bepaalde maatregel (zie terminologie per titel).

De groepering **per administratieve toestand** ziet er als volgt uit :

1. Dienstactiviteit

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- moederschapsrust[9] (en vaderschaps- en meemoederschapsverlof[9]) en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- verlof voor deeltijdse prestaties (5 jaar);
- verlof voor loopbaanonderbreking (algemene regeling + bijzondere stelsels);
- verlof voor tewerkstelling bij een andere werkgever :
 - . ambt bij kabinet;
 - . opdracht;
 - . terbeschikkingstelling van het Hof;
 - . ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming (per beleidsdomein);
- omstandigheidsverlof;
- onbetaald verlof (in bepaalde mate);
- 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.

2. Non-activiteit

- verlof voor deeltijdse prestaties (na 5 jaar);
- loopbaanonderbreking (zonder onderbrekingsuitkeringen);
- onbetaald verlof (in bepaalde mate);
- 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 ambtenaar **op proef** beschikt over volgende verloven :

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- moederschapsrust[9] (en vaderschaps- en meemoederschapsverlof[9]) en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- omstandigheidsverlof
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- deeltijds verlof voor loopbaanonderbreking en[9] 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 om een ambt uit te oefenen bij een Vlaams ministerieel kabinet;
- verlof voor deeltijdse prestaties
- de zgn. "federale" verloven :
 - . verlof voor militaire of burgerdienst;
 - . verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
 - . verlof voor profylaxie (voorbehoedend verlof);
 - . vakbondsverlof;
 - . ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
 - . politiek verlof.

dus niet :

- voltijds verlof voor loopbaanonderbreking;[9]
- verlof voor loopbaanonderbreking (behalve voor palliatief verlof, ouderschapsverlof en bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid);
- verlof voor tewerkstelling bij andere werkgever :
 - . ambt bij kabinet (uitgez. bij een Vlaams ministerieel kabinet);
 - . opdracht;
 - . terbeschikkingstelling van de Koning;
 - . ambt bij erkende politieke groep;
- onbetaald verlof.

Voor contractuelen: zie de mate waarin deze verloven voor ambtenaren en contractuelen op dezelfde wijze geregeld zijn en/of toegankelijk zijn.

Art. X 3. De dienstactiviteit is de regel indien geen andere uitdrukkelijke bepaling het tegendeel beweert: zie bvb. schorsing in het belang van de dienst.

Art. X 4. 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 onder meer schorsing in het belang van de dienst verstaan worden. Tuchtstraf en schorsing in het belang van de dienst gelden enkel voor de ambtenaren.

Art. X 5. Volgens artikel 18 APKB kan deelname van een personeelslid aan een georganiseerde werkonderbreking slechts het verlies van zijn salaris tot gevolg hebben. Dit statuut bepaalt derhalve dat staking gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit met enkel salarisverlies voor de duur van de afwezigheid.

Voor het contractuele personeelslid volgt de niet-betaling van salaris uit het niet-verrichten van de contractuele prestaties en is het dus reeds een toepassing van het contractenrecht.

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. X 6. De meest verlopen worden toegestaan door de lijnmanager (= hoofd van het departement, IVA of EVA, secretariaatspersoneel strategische adviesraad en het Gemeenschapsonderwijs, onverminderd de mogelijkheid tot delegatie). Diezelfde lijnmanager beslist ook over aanvraagtermijnen en -procedure, wijze van opnemen van de verlopen, omdat deze de goede werking in zijn entiteit, raad of instelling conditioneren.

Andere meer generieke aspecten zoals mogelijkheid tot opzegging en opzegtermijnen kunnen in het arbeidsreglement opgenomen worden.

Sommige verlopen zoals verlof voor opdracht, kabinet en politieke groep worden toegestaan door de functionele minister. Het verlof wordt aangevraagd bij deze minister; terzeldertijd wordt een afschrift van de aanvraag bezorgd aan de lijnmanager.

Art. X 7. Er wordt een raambepaling gecreëerd om per beleidsdomein de functionele minister toe te laten omrekeningsregels te hanteren voor bepaalde personeelscategorieën en bepaalde verlopen, meer bepaald omrekening van het aantal verlofdagen binnen een bepaalde verlofvorm in dagen en/of uren afwezigheid in dit specifieke arbeidsregime, zonder dat in voltijs equivalent de totale afwezigheid meer mag bedragen dan in een gewoon arbeidsregime. Hiermee wordt nu de beurtregeling van de loodsen met een algemene functie bedoeld.

Voor de loodsen worden de vakantie- en feestdagen omgezet in beurtdagen o.b.v. de verhouding van het aantal beurtdagen tot het aantal gewone werkdagen berekend overeenkomstig een bepaalde formule.

Volgens de 6/5 beurtregeling is het aantal beurtdagen verlof (jaarlijkse vakantie + feestdagen) gelijk aan 38 dagen per jaar. De omrekening betrof hier de volgende in werkdagen uitgedrukte verloven : vakantieverlof en feestdagen, omstandigheidsverlof, onbetaald verlof (20 werkdagen) en het ziektecontingent van 666 werkdagen.

Art. X 8. Ingevolge de invoering van de vrijwillige vierdagenweek (cf. het sectoraal akkoord 1999-2000), wordt voorzien in een proportionele toekenning van de verloven. 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.

De verloven uitgedrukt in werkdagen worden bijgevolg omgezet in uren $X 7u36$ en gedeeld door 9,5. Het gaat om:

- vakantieverlof;
- ziekteverlof;
- omstandigheidsverlof;
- 20 werkdagen onbetaald verlof;
- politiek verlof (in de regel).

De andere verloven uitgedrukt in maanden, weken of duur van de opdracht, blijven in geval van de 4-dagenweek ongewijzigd.

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 ($35 \times 7,36/9,30 = 27,69$ of afgerond 28).

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

Art. X 9. Overeenkomstig art. 17 1° APKB genieten de ambtenaren [bij uitbreiding in dit statuut : de personeelsleden] bij volledige arbeidsprestaties een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur tenminste gelijk is aan die bepaald in het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen. Overeenkomstig het koninklijk (verlof)besluit van 19 november 1998 heeft de ambtenaar momenteel recht op 26 werkdagen jaarlijks vakantieverlof met een graduele opbouw volgens de leeftijd die hem op 64 jaar 33 werkdagen oplevert.

Daarnaast voorziet de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (art. 9) (BS 5 januari 2001), zoals gewijzigd, een recht op een jaarlijks vakantieverlof van minimum 24 werkdagen voor volledige prestaties.

Deze minimumperiode mag niet worden vervangen door een financiële vergoeding, behalve in geval van einde van de arbeidsrelatie.

* * *

§ 1. In dit besluit wordt het aantal vakantiedagen vastgesteld op 35 werkdagen voor iedereen. Voor ambtenaren en contractuelen wordt dit verlof op dezelfde wijze geregeld (dus : personeelslid). De opname van het verlof gebeurt naar keuze van het personeelslid in overeenstemming met het dienstbelang, behalve voor 4 werkdagen waarvoor het dienstbelang niet kan ingeroepen worden (bv. dringende aanwezigheid thuis vereist, overmacht, ...)[9].

Zo zal in de klassieke administratieve dienst het nemen van het verlof kunnen gestimuleerd worden in de traditionele vakantie maanden juli en augustus zodat de aanwezigheid in de drukke periodes tijdens het jaar bevorderd wordt. Ook het kunnen nemen van aaneensluitende periodes is een evident recht dat de lijnmanager dient te respecteren (principe). Het kunnen nemen van minstens twee ononderbroken werkweken verlof is bovendien een recht in toepassing van de wet van 9 maart 2003 ter uitvoering van het verdrag nr. 132 betreffende vakantie met behoud van loon[9].

Om in te spelen op de maatregelen vervat in het generatiepact, inzonderheid de aanmoediging van de tewerkstelling op latere leeftijd, wordt vanaf de leeftijd van 55 jaar bijkomend verlof toegekend.[9] Deze maatregel geldt niet voor de personeelsleden van OPZ Geel en Rekem aangezien zij allen genieten van een eindloopbaanregeling die gunstiger is dan de regeling in het VPS (zie protocol nr. 240.768 van 27 november 2006 afgesloten in het sectorcomité XVIII). Tevens is het personeel van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand dat opgesomd is in § 3 uitgesloten van de [9] eindloopbaanregeling aangezien zij reeds genieten van een voordeligere regeling.

De extra vakantieverlofdagen worden toegekend bij het begin van het kalenderjaar waarin betrokkene de vereiste leeftijd bereikt. Zij worden op dezelfde wijze verminderd als het resterende vakantieverlof bij opname van onbezoldigde verlofdagen, bij indiensttreding of bij definitief neerleggen van de functie bij de diensten van de Vlaamse overheid.[6]

Het vakantieverlof dient gevraagd te worden. Het is zowel een recht als een plicht om het principieel binnen het jaar op te nemen, onverminderd wat volgt. De vroegere overdrachtmogelijkheid zit vervat in het kunnen aanwenden van maximum 11 werkdagen tijdens volgende jaren.

De wijziging bestaat erin dat het vakantieverlof van 35 dagen de mogelijkheid omvat om een contingent van maximum 11 dagen op te sparen. Met de lijnmanager dienen afspraken op langere termijn te worden gemaakt of minstens bij het planningsgesprek dient duidelijk te zijn of het personeelslid datzelfde jaar zijn (opgespaarde) verlof geheel of gedeeltelijk wil opnemen, zodat de lijnmanager hierop kan inspelen qua personeel. Na overeenkomst tussen personeelslid en lijnmanager is de opname van het verlof niet langer tegenstelbaar aan het dienstbelang[9].

De filosofie inzake opsparen kan zijn om het restant aan verlof aan te wenden i.f.v. een bepaalde levensfase, zorgtaken uit te voeren, meer verlof op latere leeftijd op te nemen (cf. principe van landingsbanen maar zonder verhoging), vroeger uit te stappen vóór het bereiken van de pensioenleeftijd van 60 jaar.

Het opspaarstelsel zal geëvalueerd worden na een voldoende periode te zijn toegepast, teneinde de voor- en nadelen te detecteren (bv. wordt er morele druk uitge-

oefend om verlof op te sparen in een bepaald jaar, wordt het opnemen van opgespaard verlof bemoeilijkt, enz. ...).

Indien het opgespaarde verlof ingevolge overlijden vóór het pensioen niet kon opgenomen worden, worden deze dagen uitbetaald aan de erfgenamen (zie ook art. XI 7, tweede lid en artikel VII 11, § 2).[2]

Er wordt voorzien in een uitzondering op het beginsel dat de vakantieverlofdagen moeten aangewend worden uiterlijk vóór de pensionering. Wanneer het personeelslid door ziekte of arbeidsongeval niet in de mogelijkheid verkeert zijn vakantieverlofdagen op te nemen vóór de datum van pensionering, worden de vakantieverlofdagen die hij hierdoor niet heeft kunnen opnemen, hem uitbetaald.[6]

§ 2. Voor continudiensten geldt een bijzondere berekeningswijze (aangezien normaliter dagen van 7u36 bedoeld worden).

Voor personeelsleden in vaste continudienst met een beurtregeling van meer of minder dan 7u36 per dag wordt het aantal vakantiedagen omgerekend in verhouding tot de normale dagelijkse arbeidsduur.

Voorbeelden: beurtregeling van 8u per shift geeft vrije dagen van 8u (i.p.v. 7u36) a rato van 33,5 vakantiedagen

$(\frac{35 \times 7,6}{8})$

8

Bij variabele continudienst wordt het aantal vakantiedagen omgezet in uren en wordt per vakantiedag het aantal uren opgenomen overeenstemmend met de shifturen van die dag in het beurtsysteem.

§ 3. Naar analogie met de "social profit" akkoorden werd aan bepaalde personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn die in een gemeenschapsinstelling of in een federaal (detentie)centrum werken[12] een verhoging van het aantal jaarlijkse verlofdagen toegekend, aangezien de betrokkenen een gelijkaardige werkstress kennen. Het betreft een welomschreven doelgroep en de verlofdagen lopen op tot 60 dagen voor de leeftijd van 55 t/m 64 jaar.

Het aantal verlofdagen voor sommige personeelsleden van de gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand werd vastgesteld op 36 (leeftijd 45 t/m 49 jaar), 48 (leeftijd 50 t/m 54) of 60 dagen (leeftijd 55 t/m 64 jaar).

Art. X 10. Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd met alle onbezoldigde verlofdagen:

- verlof deeltijdse prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- onbetaald verlof:
 - . 20 werkdagen;
 - . contingent 5 jaar onbetaald verlof;[9]
 - . 30 dagen onbetaald verlof ter voorbereiding van verkiezingen;[9]
 - . het jaar onbetaald verlof (contractueel).[9]
- verlof voor tewerkstelling bij een andere (externe) werkgever (onbezoldigd):
 - . verlof voor opdracht;
 - . verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

- politiek verlof:
 - . facultatief
 - . van ambtswege
- federale verloven (non-activiteit)
- ongewettigde afwezigheid

Specifiek voor contractuelen zal dienen nagegaan welke (onbezoldigde) verloven van toepassing zijn. De volgende verloven /afwezigheden leiden voor contractuelen echter niet tot de vermindering van het vakantieverlof:

- 1° afwezigheid wegens ziekte of ongeval;
- 2° moederschapsrust;[9]
- 3° afwezigheid wegens militaire dienst die geen volle kalendermaand beslaat;
- 4° vaderschapsverlof.[6]

Het aantal vakantiedagen wordt tevens proportioneel verminderd bij in- of uitdienst-treding bij de diensten van de Vlaamse overheid in de loop van het jaar (formule: $(35 \times Y) / \text{het totaal aantal kalenderdagen van het lopende jaar}$, waarbij Y respectievelijk het aantal kalenderdagen is dat het personeelslid tijdens het lopende jaar in dienst is[12].)[2]

Het aantal aldus berekende vakantiedagen bedraagt steeds een halve of een volledige dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

Voorbeeld: personeelslid jonger dan 55 treedt uit dienst op 1 maart 2011:
 $(35 \times (31+28)) / 365 = 6$ [12]

De periodes van non-activiteit (die evenmin bezoldigd zijn) geven geen recht op jaarlijks vakantieverlof (bvb. 4 jaar onbetaald verlof, militaire en burgerdienst, ...)[12].

Als het personeelslid een beperkt aantal onbezoldigde verlofdagen opneemt of bepaalde onbezoldigde verlofstelsels combineert, wordt het aantal vakantiedagen waar het recht op heeft, berekend op basis van de formule:

$$35 - Y \times \frac{35 \times (\text{aantal te presteren uren volgens dagrooster} / 7,6)}{260}$$

waarbij y = aantal onbezoldigde verlofdagen in lopende jaar
 breukcijfer 260 = totaal aantal werkdagen in een vijfdaagse werkweek

Voorbeeld: 100% werken in een jaar en 15 dagen onbetaald verlof geeft recht op
 $(35 - 15 \times \frac{35 \times (7,6/7,6)}{260}) = 33$

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.

Bewegingen tussen werkgevers onderling die behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid geven geen aanleiding tot een vermindering van het vakantieverlof.

Hiermee beoogt men een gelijke behandeling van de personeelsleden die bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid gaan werken ingevolge de interne arbeidsmarkt (horizontale mobiliteit) enerzijds en ingevolge een nieuwe aanwerving anderzijds.

Bij migratie, overplaatsing, bevordering of aanwerving[9] bij een andere werkgever van de diensten van de Vlaamse overheid, kan het personeelslid bijgevolg geen vakantiedagen verliezen. Deze bepaling is nodig om de interne mobiliteit niet af te

remmen en om te vermijden dat de opgespaarde vakantiedagen (maximum 11 werkdagen per jaar) niet gehonoreerd worden door de volgende werkgever, ook al ressorteert die onder hetzelfde personeelsstatuut.[2]

Art. X 11. 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 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 de bestuurszaken.

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.

* * *

Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt het verlof gewoon door (geen recht op bijkomende vakantiedag).

* * *

§ 3. 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 het personeelslid in dit stelsel aanleiding tot bijkomend vakantieverlof in evenredige mate.

De feestdagen worden bij de jaarlijkse vakantie opgeteld en op dezelfde manier behandeld. Ze worden omgezet in uren of shiftdagen (zie hiervoor).

Bij personeelsleden in vaste continudienst worden de 14 feestdagen omgezet in shiftdagen vakantie, op dezelfde wijze als de jaarlijkse vakantie.

Als het personeelslid in vaste continudienst verlof voor deeltijdse prestaties opneemt, wordt het aantal feestdagen berekend overeenkomstig het prestatieregime en nadien omgezet in shiftdagen.

Voorbeeld : 80% werken met een beurtregeling van 8 uur geeft recht op 11,2 feestdagen (14 x 80%) en dus op 11 vakantiedagen van 8 uur

$$\frac{(11,2 \times 7,6)}{8} = 10,64$$

Bij variabele continudienst worden de 14 feestdagen omgezet in uren. Vervolgens wordt per verlofdag het aantal uren opgenomen dat overeenstemt met het aantal shifturen dat het personeelslid die dag effectief wordt aangerekend in zijn beurtsysteem.

Als het personeelslid in variabele continudienst verlof voor deeltijdse prestaties opneemt, wordt het aantal feestdagen berekend overeenkomstig het prestatieregime en nadien omgezet in uren.

Voorbeeld: 80% werken = 11,2 feestdagen (14 x 80%) of 85,5 vakantieuren (11,2 x 7,6)

* * *

Er zijn verscheidene situaties die zich kunnen voordoen:

- het personeelslid is nog niet in dienst op de feestdag(en), wel op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = extra dagen
- het personeelslid is in non-activiteit op de feestdag en in dienstactiviteit op de vervangende vakantiedagen = extra dagen
- het personeelslid is in dienst op de feestdag(en), niet op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = dagen kwijt (uitz.: pensionering - zie § 4)
- het personeelslid in continudienst werkt op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- het personeelslid in continudienst heeft een rustdag op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- het personeelslid is met verlof, ander dan vakantieverlof op feestdag of op vervangende vakantiedag (bv. ziekte, verlof deeltijdse prestaties, ...): geen bijkomende vakantiedag
- het personeelslid werkt uitzonderlijk wegens dienstnoodwendigheden op feestdag of vervangende vakantiedag: evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof.

§ 4. Aan de personeelsleden die niet in continudienst werken en die vóór Kerstmis de organisatie verlaten ingevolge pensionering worden vervangende vakantiedagen toegekend gelijk aan het aantal wettelijke en reglementaire feestdagen die op een zaterdag of zondag vallen tijdens de periode vóór de uitdiensttreding in dat jaar.

Er wordt dus een compensatieregeling voorzien voor feestdagen die in hun laatste werkjaar samenvallen met gewone inactiviteitsdagen.

Deze regeling geldt alleen bij het verlaten van de organisatie wegens pensionering en niet wegens andere redenen (bv. verlof voorafgaand aan de pensionering, ontslag).

Art. X 12. Als men ziek wordt voor de aanvang van het vakantieverlof, kan men dit laatste nog intrekken; als men in verlof is en ziek wordt, loopt het verlof door tot het einde van de duur waarvoor het aangevraagd werd, behalve indien het personeelslid gehospitaliseerd wordt. Dan wordt het vakantieverlof stopgezet. Ook bij de eventuele aansluitende herstelperiode na een hospitalisatie wordt het vakantieverlof stopgezet.[2]

Slechts het resterende gedeelte van het ziekteverlof dat het vakantieverlof over

schrijdt wordt aangerekend op het contingent van 666 werkdagen.

TITEL 3. MOEDERSCHAPSRUST[9] EN OPVANGVERLOF

Deze verlofregelingen lopen voor ambtenaar en contractueel inhoudelijk gelijk.

Hoofdstuk 1. Moederschapsrust[9]

Art. X 13. Art. 17, 2° APKB bepaalt dat "de ambtenaar van het vrouwelijk geslacht voor moederschapsbescherming tenminste de voordelen geniet bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 (verloven) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen". Deze artikelen, die o.a. verwijzen naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen samengevat neer op een bezoldigde moederschapsrust[9] van in principe maximum 15 weken of in principe maximum 19 weken in geval van een meerling[12].

De moederschapsbescherming geregeld in de Arbeidswet is ook van toepassing op de overheid en geldt zowel voor ambtenaren als contractuelen. Voor het contractuele personeelslid geldt de arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (+ uitvoeringsbesluiten).

Op grond van de Arbeidswet van 16 maart 1971[12] heeft het personeelslid vanaf de zesde week (achtste week in geval van een meerling) voor de vermoedelijke bevallingsdatum recht op prenataal verlof. Ingeval de bevalling plaats heeft na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van bevalling verlengd.

Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de 7de dag die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat tot het verstrijken van een periode van 9 weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De periode van 9 weken begint te lopen de dag na [12] de bevalling wanneer het personeelslid de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

De arbeidsonderbreking wordt na de 9de week op verzoek[12] van het personeelslid verlengd met:

- de duur van de periode waarin verder werd gewerkt vanaf de 6de week (meerling= 8e week) voor de werkelijke datum van bevalling. Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop werd gewerkt tijdens de periode van 7 dagen die de bevalling voorafgaat;
- de afwezigheden die zich voordeden in de 6 weken voor de bevalling (8 weken - meerling) en die door de Koning met arbeid gelijk werden gesteld (o.a. jaarlijks verlof);[12]
- 1 week bij 6 weken ononderbroken arbeidsongeschiktheid voor de werkelijke bevallingsdatum (meerling = 8 weken);
- max. 2 weken bij geboorte van een meerling
- de duur van de periode waarin het pasgeboren kind na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinstelling opgenomen moet blijven. De duur van deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden (= maximale duur voor doorbetaling[12]).[9]

Indien een personeelslid haar 9 weken verplichte postnatale rust met minstens 2 weken kan verlengen, dan kan ze de laatste 2 weken omzetten in verlofdagen van post-

natale rust, op te nemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. Het personeelslid dat hiervan gebruik wenst te maken, stelt haar lijnmanager ten minste 4 weken voor het einde van de verplichte postnatale rust op de hoogte en deelt de door haar opgestelde planning mee.[9]

De moederschapsrust is dienstactiviteit.[9]

Art. X 14. De bezoldigingsregeling vermeld in dit artikel geldt voor de ambtenaar. Voor het contractuele personeelslid geldt de hiervoor geciteerde reglementering van gewaarborgd loon en moederschapsuitkeringen (+ supplement) bij moederschapsrust.[9]

* * *

De bepaling dat de moederschapsrust[9] niet geldt voor een miskraam vóór de 181^{ste} dag van de zwangerschap werd geschrapt omdat volgens een advies van de FOD WASO de moederschapsrust niet afhankelijk mag worden gesteld van de duur van de zwangerschap.[9]

Art. X 15 voorziet voor de ambtenaar in de mogelijkheid om een gedeelte van het moederschapsrust[9] om te zetten in vaderschaps- of meemoederschapsverlof[9] bij overlijden of hospitalisatie van de moeder. Het arbeidsrecht en de ziekteverzekeringsreglementering houden een gelijkwaardige regeling in voor de contractuele vaders[9] (KB van 17/10/1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder; gecoördineerde wet 14/07/1994, uitgevoerd bij KB 03/07/1996).

Voor de contractuele meemoeders, werd een regeling opgenomen, geënt op deze van de ziekteverzekeringsregeling voor de contractuele vaders.[9]

Het vaderschaps- en moedermoederschapsverlof[9] wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Hoofdstuk 2. Opvangverlof

Hier gelden geen specifieke arbeidsrechtelijke regels en lopen de bepalingen dus volledig parallel voor ambtenaar en contractueel personeelslid.

Art. X 16. Het verlof voor adoptie of pleegvoogdij, kortweg opvangverlof, wordt op gelijke voet behandeld met de moederschapsrust[9], d.w.z. dienstactiviteit. De vroegere beperking dat het kind jonger dient te zijn dan 10 jaar vervalft en wordt vervangen door de notie "minderjarig kind".

Het recht op verdubbeling van het verlof geldt alleen indien het kind recht geeft op kinderbijslag.

De voorwaarden om kinderbijslag te genieten zijn bepaald in artikel 47 van de geco-

ordineerde wetten betreffende de kinderbijslag van de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

* * *

De vroegere 3 maanden onbetaald ouderschapsverlof die konden verkregen worden bovenop en na het ouderschapsverlof (eveneens 3 maanden) via loopbaanonderbreking (maar niet omgekeerd) vervalt.

Omwille van dezelfde finaliteit wordt enkel de loopbaanonderbreking overgehouden (gunstigste vorm).

Onbetaald (ouderschaps)verlof kan nog altijd genomen worden binnen het globaal contingent onbetaald verlof dat in een loopbaan is voorzien.

TITEL 4. ZIEKTEVERLOF

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband:

Het **ziekteverlof** voor contractueel personeel wordt geregeld door:

- de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- het KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- het KB van 31 december 1963 houdende verordening op de uitkeringen inzake verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De **ziektecontrole** kan als werkinstrument voor toetsing van gewettigde afwezigheid wegens ziekte, wel gelijk lopen voor beide categorieën van personeelsleden, eventueel mits aanpassing / respectering i.f.v. de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde (voor contractuelen).

Het volgende systeem geldt enkel voor de ambtenaar (tenzij anders bepaald):

- ziekteverlof = dienstactiviteit (dwz behoud van alle loopbaanaanspraken en behoud van het volledig salaris tot het tijdstip van pensionering wegens definitieve beroepsongeschiktheid); ook voor de contractueel wordt ziekteverlof met dienstactiviteit gelijkgesteld (met uitzondering van recht op salaris).
- ten vroegste na 666 werkdagen kan een voorstel tot definitieve ongeschiktverklaring geformuleerd worden;
- de beslissing van voortijdige pensionering heeft geen uitwerking vóór het "fictieve opgebouwde krediet" dat groter is dan 666 werkdagen uitgeput is (zie hierna inzake vergelijking met federale regeling).

Het alternatief (ziek is ziek - zonder grens) mits goede controle en strengere maatregelen bij misbruik stuit wat de ondergrens betreft (3 jaar of 666 werkdagen) op het federale voorschrift om niet minder gunstig te gaan dan de beschikbaarheid wegens ziekte.

Het systeem 666 werkdagen als grens voor mogelijke voortijdige ongeschiktheid wordt behouden voor de vaste ambtenaren.

Voor de contractuelen geldt geen systeem van 666 werkdagen en wordt naar gevolgen van ziek zijn de geldende sociale zekerheidsregeling (privé-stelsel) toegepast. Dit betekent dat bij overgang naar het vast stelsel de "teller" van 666 werkdagen op 0 begint (er is geen verrekening).

Art. X 17. Art. 17, 3° van het APKB bepaalt dat "de ambtenaar die wegens ziekte of gebrekkigheid verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, in ieder geval de voordelen geniet die vermeld zijn in de artikelen 41 en 46, §§ 1 en 2 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 [9] of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen (d.w.z. het ziekteverlof van max. 21 werkdagen per 12 maanden dienstanciënniteit) en het onbeperkt verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte). De beschikbaarheid (ondermeer wegens ziekte) is volgens het APKB niet verplicht in te voeren.

Het personeelslid heeft het recht om ziek te zijn. Indien de ambtenaar ziek is behoudt hij al zijn administratieve en geldelijke rechten.

Aangezien het contractuele personeelslid betaald wordt overeenkomstig het systeem van gewaarborgd loon en ziekte-uitkeringen (met desgevallend neutralisatie van de carenzdag), bevindt het zich niet volledig in een analoge toestand als dienstactiviteit (geen salaris op dagen waarvoor ziekte-uitkeringen worden uitbetaald).[6]

Voor een contractueel wordt een arbeidsongeval niet aanzien als ziekteverlof.

Art. X 18. § 1. Het recht van het personeelslid om ziek te zijn wordt gekoppeld aan een ernstige controle door een door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken aan te wijzen controleorgaan.

Omwille van kostprijs, efficiëntie en schaalvergroting is een gemeenschappelijk ziektecontroleorgaan aangewezen.

De IVA met rechtspersoonlijkheid en EVA kunnen mits machtiging van hun rechtspersoon en mits akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken[9], aansluiten bij het contract. De minister van Bestuurszaken moet zijn akkoord geven met het controleorgaan waarmee een rechtspersoon een apart contract afsluit.

§ 2. Deze paragraaf voert a.h.w. een tegenexpertise of beroepsprocedure in door middel van een derde arts die uiteindelijk beslist. 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 ongunstige beslissing, nl. hervatten) gelden als ziekteverlof.

Art. X 19. Het arbeidsreglement stelt de nadere regelen vast m.b.t. de arbitrageprocedure en het toezicht bedoeld in artikel X 18.

Art. X 20. Een rem wordt ingebouwd door de mogelijkheid te voorzien om de ambtenaar die in totaal 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte gecumuleerd heeft naar de federale medische dienst (nu MEDEX) te sturen bevoegd voor de definitieve ongeschiktheidverklaring (m.o.o. pensionering).

Of dit al dan niet gebeurt is appreciatiebevoegdheid van de geneeskundige controledienst (bvb. ernst van de ziektes, ongeval van gemeen recht, enz. ...), in overleg met de personeelsfunctie in het beleidsdomein (en de lijnmanager).

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte worden gecrediteerd op het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof. Ook eventueel opgespaard vakantieverlof dat vóór 60 jaar niet kon opgenomen worden geeft aanleiding tot creditering van het contingent van 666 werkdagen ziektever-

lof (boven 60 jaar : zie art. XI 7).

Het salaris van de ambtenaar wordt volledig doorbetaald tot de eindbeslissing van MEDEX tot pensionering.

De pensioencommissie van MEDEX kan op basis van artikel 117 van de wet van 14/2/1961 volgende beslissingen nemen:

- A beslissingen die niet leiden tot pensionering (A1= geschikt; A2 is tijdelijk ongeschikt; A3 is tijdelijk geschikt voor aangepast werk en A4 is definitief ongeschikt voor de uitoefening van de gewone werkzaamheden, maar wel geschikt voor specifieke functies die door MEDEX worden bepaald).
- B beslissing: tijdelijk vroegtijdig pensioen (wordt voor maximum 18 maanden toegekend; kan na een nieuw onderzoek omgezet worden in een definitieve pensionering of in werkhervatting).
- C beslissing: definitief vroegtijdig pensioen omwille van definitieve medische ongeschiktheid.

In de rand van deze problematiek wordt opgemerkt dat conform het KB van 28 mei 2003 het de taak is van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer om door het stellen van preventieve handelingen "te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand normaal de risico's niet kunnen dragen." (art. 3 e)).

Er kan derhalve een contact georganiseerd worden tussen het geneeskundig controleorgaan en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer enerzijds en MEDEX 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 MEDEX te gaan);
- 2° MEDEX een ambtenaar tijdelijk geschikt verklaart voor aangepast werk;
- 3° MEDEX 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.

De voordelen van het koninklijk besluit van 19 november 1998 (ziekteverlof a rato van 21 werkdagen per jaar) moeten overeenkomstig artikel 17, 3° APKB gegarandeerd worden aan de ambtenaar. Dit betekent dat zolang deze bepaling een algemeen principe 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 recht op ziekteverlof (krediet) opgebouwd tijdens zijn loopbaan (op basis van dienstanciënniteit in toepassing van het KB van 19 november 1998) en de 666 werkdagen.

De beslissing van MEDEX tot definitieve medische ongeschiktverklaring zal voor de ambtenaar die een ziekteverlof van meer dan 666 werkdagen heeft, ten vroegste uitwerking hebben na het aantal werkdagen afwezigheid wegens ziekte overeenstemmend met het ziekteverlof opgebouwd in toepassing van het KB van 19 november 1998.

Aangezien gekozen werd voor de techniek om de uitwerking van de beslissing tot voortijdige pensionering van MEDEX 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. Er zijn immers situaties mogelijk waarbij de federale berekenings-

wijze recht zou geven op een ziektecontingent van meer dan 666 werkdagen. Indien echter de federale berekeningswijze recht geeft op minder dan 666 werkdagen wegens ziekte, ontstaat dit de Vlaamse overheid niet van de verplichting om eerst de 666 werkdagen uit te putten.

Zie ook artikel X 82 wat betreft de startdatum van het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof.

* * *

Gelet op het stijgend aantal dossiers van niet-pensionering na een "redelijke termijn" na het aanhangig maken bij de federale medische dienst en de daarmee gepaard gaande budgettaire weerslag gelet op de doorbetaling van het salaris, zal voorzien worden in maatregelen in overleg met de bevoegde federale medische dienst om misbruiken te voorkomen (bv. actievere info-uitwisseling).

Art. X 21. Geen commentaar.

Art. X 22. § 1. De controlearts kan oordelen dat deeltijdse prestaties aangewezen zijn tijdens een beperkte periode. Het prestatierégime mag niet onder de 50% dalen.

Het is de arts die het deeltijds régime bepaalt (bvb. werken om de andere dag of elke dag een halve dag) en niet de lijnmanager.

Het initiatief van deeltijdse prestaties kan uitgaan van het controleorgaan of van de ambtenaar of zijn behandelend arts met akkoord van het controleorgaan. In principe wordt een voorafgaande volledige afwezigheid wegens ziekte verondersteld. Over uitzonderingsgevallen (bv. multiple sclerose, ...) kan overlegd worden met het controleorgaan.

De ambtenaar die deeltijds werkt wegens ziekte mag proberen om 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.

Het voorafgaandelijk overleg tussen controlearts en behandelend arts (huisarts) vermijdt tijdrovende en soms zinloze beroepsprocedures.

De regeling inzake het medisch toezicht omvat onder meer de procedure die dient te worden gevolgd wanneer er onenigheid is tussen de controlearts en de behandelend arts.

De regeling van deeltijdse prestaties voor ambtenaren is zoals voor de contractuele personeelsleden meermaals verlengbaar. Niettemin is de filosofie achter het toestaan van deeltijdse prestaties wegens ziekte de re-integratie in het normale arbeidscircuit. Er dient getoetst aan dit referentiekader. De deeltijdse prestaties wegens ziekte moeten de ambtenaar toelaten om na een periode van zware of langdurige ziekte opnieuw zijn volledige dagtaak op te nemen (aanpassingsperiode aan normale arbeidsritme). Er is dus geen onbeperkt gebruik mogelijk van deeltijdse prestaties wegens ziekte. De periode van max. 6 maanden voor het toestaan van de deeltijdse prestaties werd gereduceerd tot 3 maanden, gelet op de relevante stijging van het gebruik van deze maatregel (frequenter controle mogelijk maken). Contractuelen vallen onder de ziekteverzekering. De toestemming voor deeltijdse prestaties wordt verleend door de adviserend geneesheer van de mutualiteit. Er geldt een specifieke ziekte-uitkering bovenop het loon voor deeltijdse prestaties. De werkgever is niet verplicht

deeltijdse prestaties voor contractuelen toe te staan.

Ingeval van een arbeidsongeval geldt een gelijkaardige regeling (zie art. 32bis van het KB van 24 januari 1969).

§ 2. Er is bij deeltijdse prestaties wegens ziekte aanrekening op de periode van 666 werkdagen en op de periode van 222 werkdagen na 60 jaar (pro rata) gelet op het principe van behoud van salaris.

Art. X 23. § 1. Cf. artikel 17, 3° van het APKB als algemeen principe.

De tijdsbeperking van 666 werkdagen als grens voor een mogelijke ongeschiktverklaring geldt niet voor arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk, een ongeval van gemeen recht veroorzaakt door de schuld van een derde, beroepsziekte en de vrijstelling van arbeid voor de zwangere werkneemster (onder bepaalde voorwaarden) en de vrijstelling van dienst voor het geven van borstvoeding voor de werkneemster die in een schadelijk arbeidsmilieu werkt, waarvoor onbeperkt ziekteverlof toegestaan wordt bovenop de 666 werkdagen.

De definitieve verrekening van de ziektedagen bij een ongeval van gemeen recht kan maar gebeuren zodra de uitspraak over de (gehele of gedeeltelijke) aansprakelijkheid gekend is (eerst aanrekenen, dan debiteren). Een gevolg is dan ook dat in afwachting geen voorstel voor vervroegde pensionering wegens ziekte kan gedaan worden.

Het Rekenhof merkte destijds (Hofbrief dd. 12 september 2000) op dat het statuut niet toeliet dat een ambtenaar die langdurig afwezig is ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk, of een beroepsziekte, definitief ongeschikt werd verklaard en dat dit strijdig was met artikel 2 van de wet van 21 juli 1844 betreffende de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

De federale overheid heeft de mogelijkheid tot definitieve ongeschiktverklaring van ambtenaren die afwezig zijn ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk, of beroepsziekte heringevoerd via het KB van 10 juni 2002 (wijziging van het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen).

In het raamstatuut wordt aan dit probleem een oplossing gegeven door in tegenstelling tot een interpretatie die voorheen toegepast werd, de afwezigheden na consolidatie [1° t/m 4°] ook al houden zij verband met bv. het arbeidsongeval, aan te rekenen op het contingent van 666 werkdagen. Op die manier wordt pensionering mogelijk. Het voorstel tot pensionering na 666 werkdagen is niet verplicht.

De wetgeving inzake beroepsziekten hanteert het begrip consolidatie niet. In de praktijk hanteert MEDEX wel het begrip consolidatie voor de behandeling van beroepsziekten. Het gaat dan over de datum waarop MEDEX het dossier afsluit en een rente betaalt. In de tweede alinea van artikel X 23 § 1 dient voor beroepsziekten het begrip consolidatie geïnterpreteerd te worden als de datum waarop de ongeschiktheid een karakter van bestendigheid vertoont.

§ 2. De bepaling dat de ambtenaar alleen zijn salaris ontvangt op voorwaarde dat hij de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, EVA, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs bij iedere betaling, ten bedrage van de door deze rechtspersonen gestorte som in zijn rechten doet treden tegen hem die het ongeval heeft veroorzaakt, wordt vervangen door een bepaling die een automatisme mogelijk maakt.

§ 3. De lijnmanager erkent de arbeidsongevallen, bijgevolg is deze bevoegdheid delegerbaar.[2]

De bevoegdheid inzake genezen verklaring werd vanaf 1 juli 2014 in het KB van 24 januari 1969 ingevoegd opdat Medex, met het oog op de vaststelling van de consolidatiedatum en de graad van blijvende arbeidsongeschiktheid, enkel de slachtoffers van een arbeidsongeval met een tijdelijke ongeschiktheid van meer dan 30 kalenderdagen zou moeten oproepen. Voor slachtoffers van wie de tijdelijke arbeidsongeschiktheid minder lang duurde dan 30 kalenderdagen wordt er in eerste instantie gewerkt via een medisch attest van genezing. Indien er onenigheid is, die gemotiveerd is door een medisch verslag, zal het slachtoffer alsnog opgeroepen worden door Medex.

In geval Medex bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid van meer dan dertig kalenderdagen oordeelt dat het ongeval geen percentage van blijvende ongeschiktheid met zich meebrengt, deelt de lijnmanager tevens een beslissing tot genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid met een aangetekend schrijven mee aan het personeelslid.

Als een slachtoffer zonder geldige reden in te roepen niet opdaagt voor een medisch onderzoek bij Medex na twee keer te zijn uitgenodigd per aangetekend schrijven, laat Medex dit weten aan de werkgever. De lijnmanager deelt dan tevens een beslissing tot genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid mee aan het personeelslid.[27]

Art. X 24. De bepalingen van dit deel m.b.t. het ziekteverlof en de ziektecontrole zijn ook van toepassing op de ambtenaren die wonen en/of tewerkgesteld zijn in het buitenland (o.a. Nederland). Voor contractuelen die wonen en/of tewerkgesteld zijn in het buitenland, geldt het internationaal privaatrecht en het arbeidsrecht van het land van tewerkstelling.

TITEL 5. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

Art. X 25. § 1-3. Het verlof voor deeltijdse prestaties heeft in principe een gunst karakter dat afhankelijk is van de verenigbaarheid met het dienstbelang.[6] Er is geen bewijslast nodig van het bestaan van bepaalde familiale omstandigheden.

Ook in de in § 1 tweede lid bepaalde gevallen waarin het verlof een recht is, dienen de nadere regelen van het verlof (opname in uren of dagen, verdeling) in overleg met de lijnmanager vastgesteld te worden. Bovendien mag de opname van het verlof er niet toe leiden dat de werkzaamheden van de dienst op sommige dagen volledig lam liggen. Om die reden moet de lijnmanager inspraak hebben bij de vaststelling van het tijdstip waarop het verlof wordt opgenomen. Geen enkele verlofregeling mag er immers toe leiden dat het beginsel van de continuïteit van de openbare dienst in het gedrang komt.[2]

Het verlof voor deeltijdse prestaties geldt als een recht voor alle ambtenaren van rang A2E en rang A2[9] en lager, die niet tot het lager kader behoren en die ofwel:

- minstens 50 jaar zijn;
- ten minstens twee kinderen ten laste hebben die nog niet de leeftijd van 15 jaar

- bereikt hebben;
- een kind ten laste hebben dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens zijn aandoening of handicap. Het criterium is dat het kind recht geeft op een bijkomende kinderbijslag. Hiervoor gelden administratieve (o.a. jonger dan 21 jaar) en medische voorwaarden (oude regeling: ongeschiktheid van ten minste 66%; nieuwe regeling: 6 punten in totaal of 4 punten in pijler 1).
 - als eenoudergezin ten minste één kind ten laste hebben dat nog niet de leeftijd van 15 jaar bereikt heeft. De ambtenaar die van dit recht gebruik wenst te maken, moet het bewijs van de samenstelling van zijn gezin leveren door middel van een attest van de gemeentelijke overheid waaruit blijkt dat hij op het moment van de aanvraag uitsluitend en effectief samenwoont met één of meer van zijn kinderen;
 - mantelzorg verlenen aan een inwonend gezin- of familielid van 1ste of 2de graad. Volgens de handleiding zorgverzekering (MB 06.01.06 houdende goedkeuring van de handleiding zorgverzekering) kunnen alleen personen die in een thuismilieu verblijven, een aanvraag indienen voor mantelzorg. Het thuismilieu is de plaats waar de gebruiker effectief verblijft of woont, met uitzondering van de collectieve woonvormen waar personen op een duurzame wijze verblijven en gehuisvest zijn. Een serviceflat, een pleeggezin, een centrum voor kortverblijf en een dagverzorgingscentrum worden beschouwd als zijn een thuismilieu. Opdat de ambtenaar zijn recht kan laten gelden, voegt hij bij zijn aanvraag de beslissing van de zorgverzekering waaruit blijkt dat het betrokken gezins- of familielid door zijn verminderde zelfredzaamheidsscore aanspraak kan maken op een tussenkomst voor mantelzorg of reeds een tussenkomst ontvangt.[8]

Voor ambtenaren wiens rang hoger is dan rang A2E en rang A2[9] en voor ambtenaren die een directeursfunctie uitoefenen is het verlof voor deeltijdse prestaties een gunst.[6]

Voor ambtenaren is deeltijds werken georganiseerd als een verlofstelsel; inclusief ambtenaren op proef: zie ook mogelijkheid van deeltijdse proeftijd. Voor contractuelen geldt een systeem van (opeenvolgende) deeltijdse contracten (bevoegdheid lijnmanager). Het prestatierégime is onbepaald (geen minimumgrens meer van 50%). Dit betekent niet dat er geen overleg nodig is (zie dienstbelang) of geen vaste verdeling kan nodig zijn.

Waar in het vervolg van de tekst over verlof gesproken wordt, wordt dus het ambtenarenstelsel bedoeld.

Voor het arbeidsregime van het top- en middenkader : zie deel V.

Voortaan wordt ook niet meer gespecificeerd hoe deze deeltijdse prestaties in het arbeidsrooster worden omgezet.

In toepassing van art. X 6, § 1, bepaalt de lijnmanager voor zijn entiteit de wijze van opname van de verloven; hij kan een vaste verdeling opleggen.

§ 3.[9] De procedure is erop gericht de beslissing in eerste instantie op het niveau van lijnmanager te leggen, wat in casu lager kan zijn dan het hoofd van de entiteit, zodat na beroep de uiteindelijke beslissing nog bij een hogere lijnmanager van de entiteit kan berusten. Het staat de beleidsdomeinen[, strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs] evenwel vrij dit zelf te bepalen, uniform voor het domein of per entiteit[, strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs].

Zie ook de regel wanneer er een eenparige beraadslaging (= beslissingsbevoegdheid) is (art. I 9, § 1 - tweede lid).

Er wordt geen afdwingbare termijn meer bepaald binnen dewelke een beslissing dient genomen zowel bij het toekennen van het verlof als na beroep, omdat dit een kwestie van elementair goed management of bestuur is geworden.

§ 4. Voor sommige specifieke functies kan het nodig zijn het prestatieregime niet vrij te laten, maar vast te leggen cf. huidige regeling voor loodsen algemene functie waar enkel de formule van 50% per beurt of vaarbeurt per minimumperiode van 3 maanden functioneel te verantwoorden is. Deze regeling blijft gelden tot van de organieke bevoegdheid gebruik gemaakt wordt.

Art. X 26. § 1. Indien de ambtenaar ziek wordt tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties wordt dit verlof niet omgezet in ziekteverlof.

Dit principe is van belang voor de al dan niet bezoldiging van de afwezigheidsdag, alsook voor de aanrekening op het ziektekrediet van 666 dagen.

§ 2. Het personeelslid heeft dus geen recht op een bijkomende vakantiedag.

§ 3. In deze gevallen wordt het verlof voor deeltijdse prestaties niet beëindigd, maar opgeschort tenzij het verlof wordt opgezegd.[9]

Art. X 27. § 1. De vijf jaren dienstactiviteit zijn gelijk aan de som van de periodes tijdens dewelke deeltijds gewerkt werd, ongeacht het prestatieregime, (de prestatiere-

gimes worden dus niet cumulatief tot 5 jaar opgeteld).
De aanvangsdatum voor de berekening van de vijf jaren dienstactiviteit is 1 juli 1982.

§ 2. Aan de ambtenaar die meer dan 5 jaar verlof voor deeltijdse prestaties heeft genomen wordt de mogelijkheid geboden om onbepaald - mits respectering van het dienstbelang – deeltijds 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 werken. Hij dient in voorkomend geval een nieuwe aanvraag in te dienen. Hij behoudt het recht op salarisverhoging.

* * *

De mogelijkheid tot vooropzeg door de lijnmanager (omwille van dienstredenen) of door de ambtenaar van het verlof dat toegestaan werd, wordt geregeld in het arbeidsreglement.

TITEL 6. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

* Ambtenaren

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.

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

Specifieke stelsels van loopbaanonderbreking

- palliatief verlof
- verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- ouderschapsverlof

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.

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. Deze reglementering die Gemeenschappen en Gewesten 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.

De volgende punten met betrekking tot de loopbaanonderbreking in dit besluit behoren tot de nadere regelen die de lijnmanager, verantwoordelijk voor de goede werking van zijn entiteit, of het arbeidsreglement kan vaststellen :

- het arbeidsrooster bij halftijdse loopbaanonderbreking
- de nadere regelen van de aanvraag en opzegging van de loopbaanonderbreking
- de aanvraagmodaliteiten van de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen
- de aanvraagmodaliteiten van de loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- de aanvraagmodaliteiten van het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking

* **Contractuele personeelsleden**

Inzake loopbaanonderbreking ressorteert het contractuele personeelslid onder de arbeidsrechtelijke bepalingen die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid. Het gaat hierbij met name om de volgende reglementeringen:

- de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Het ouderschapsverlof en het bijstandsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking werden voor het contractueel personeel toegankelijk gemaakt gelet op de mogelijkheden hiertoe geboden door het kader-KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen (artikel 2). In principe is de loopbaanonderbreking voor contractuele personeelsleden georganiseerd als een gunst. De volgende vormen van loopbaanonderbreking zijn evenwel voor alle contractuele personeelsleden een recht : palliatief verlof, verlof voor bijstand, ouderschapsverlof.

Verlof voor bijstand en ouderschapsverlof kunnen onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking echter alleen genomen worden door contractuelen met minstens $\frac{3}{4}$ prestaties.

Wat het palliatief verlof betreft, ressorteren de contractuelen onder het KB van 2 januari 1991.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. X 28. Enkel de in het statuut vermelde vormen van loopbaanonderbreking (voltijds, halftijds, 1/4, 1/5) kunnen worden genomen of toegekend.[4]

Halftijdse loopbaanonderbreking houdt de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van de normale arbeidsduur.[4]

Voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) zijn voor de ambtenaar een recht (zie evenwel top- en middenkader en de gevolgen naar einde van de functieaanwijzing).

1/4 en 1/5 loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) zijn voor de ambtenaar een gunst, behalve voor de ambtenaar van minstens 50 jaar, voor wie de 1/4 of 1/5 een recht is (met dezelfde opmerking voor wat betreft het top- en middenkader).[4]

Sinds 1 januari 2012 bedraagt de maximumduur voor voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking algemeen stelsel 60 maanden voltijds en 60 maanden deeltijds.[18] Om na te gaan of de maximumduur voor de deeltijdse loopbaanonderbreking is opgebruikt, worden de halftijdse, 1/4 en 1/5 loopbaanonderbrekingen samengeteld.[4]

Voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbrekingen die reeds werden genomen bij dezelfde werkgever (als contractueel personeelslid) of bij een andere werkgever (bijvoorbeeld ook federaal) worden in mindering gebracht van de 144 maanden loopbaanonderbreking die door een ambtenaar maximaal kunnen worden genomen.[4]

In de gevallen waarin de deeltijdse loopbaanonderbreking een gunst is, kan de ambtenaar bij weigering een beroep indienen bij de Raad van Beroep, overeenkomstig de in artikel X 25, § 3 vermelde procedure (zie ook artikel I 9, § 2).[4]

Art. X 28bis. De ambtenaren van tenminste 55 jaar[18] hebben recht op deeltijdse (halftijdse, 1/4 of 1/5) loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd.[4]

In afwijking van de algemene leeftijdsgrens van 55 jaar hebben de volgende ambtenaren vanaf de leeftijd van 50 jaar recht op deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd als ze:

- in de jaren voorafgaand aan de onderbreking van de loopbaan een zwaar beroep uitoefenden, die ingeval van 1/2 en 1/4 loopbaanonderbreking op de door de minister van Werk vastgestelde lijst met beroepen staat waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten is. Deze lijst is gebaseerd op de bij de gewesten al bestaande lijsten met knelpuntfuncties. Het zwaar beroep kan zowel als contractueel personeelslid in de privésector als statutair en/of contractueel personeelslid in de overheidssector zijn uitgeoefend;
- in geval van 1/5 loopbaanonderbreking een loopbaan van 28 jaar hebben doorlopen.[18]

“Pensioenleeftijd” impliceert elke leeftijd waarop de ambtenaar, rekening houdend met de op hem toepasselijke pensioenreglementering, met pensioen kan gaan. De uitstapregeling wordt gelijkgesteld met pensioen.[4]

Het recht op deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd geldt ongeacht de totale duur van de loopbaanonderbrekingen die werden genoten vóór het begin van de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd.[4]

Voor de toegang tot de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd wordt niet meer vereist dat de ambtenaar [18] een schriftelijke verklaring aflegt tot voortzetting van de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd.[4]

De ambtenaar [18] met deeltijdse loopbaanonderbreking krijgt een verhoogde onderbrekingsuitkering (zie hierna). Indien hij zijn deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd beëindigt, het werk voltijds herneemt, en daarna opnieuw deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd neemt, heeft hij opnieuw recht op een verhoogde onderbrekingsuitkering (in tegenstelling tot het contractuele personeel).[4]

De ambtenaar [18] die voorheen een schriftelijke verklaring heeft afgelegd tot voortzetting van zijn halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, kan deze intrekken (zie artikel X 88).[4]

Art. X 28ter. Sinds 1 januari 2012 kan een personeelslid 60 maanden voltijdse en 60 maanden deeltijdse loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) opnemen. De oude maxima van 72 maanden voltijds en 72 maanden deeltijds blijven echter gelden voor loopbaanonderbrekingen en verlengingen van loopbaanonderbreking die:

- ingingen vóór 01.01.2012;
- voldoen aan de volgende drie voorwaarden:
 - o er werd schriftelijk op de hoogte gesteld vóór 28 november 2011;
 - o de RVA ontving de aanvraag vóór 2 maart 2012;
 - o de loopbaanonderbreking vangt voor 3 april 2012 aan.[18]

Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:

- “loopbaanonderbreking”: de loopbaanonderbrekingen die met toepassing van dit besluit voor het eerst worden genomen;
- “verlenging van loopbaanonderbreking”: een nieuwe periode van loopbaanonderbreking die al dan niet onmiddellijk volgt op een periode van loopbaanonderbreking die met toepassing van een door de Vlaamse Regering vastgestelde rechtspositieregeling werd genomen.[18]

Art. X 29. § 1. De ambtenaar met loopbaanonderbreking, bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, doch zonder recht op salaris. Hij ontvangt wel een onderbrekingsuitkering.

§ 2. De loopbaanonderbreking loopt dus verder bij ziekte of bevalling van de ambtenaar.

§ 4. De nadere regelen voor de opname van deeltijdse loopbaanonderbreking (verdeling over de dagen) moeten in overleg met de lijnmanager vastgesteld worden. De opname van het verlof mag er niet toe leiden dat de werkzaamheden van de dienst op sommige dagen volledig lam liggen. Om die reden moet de lijnmanager inspraak hebben bij de vaststelling van het tijdstip waarop het verlof wordt opgenomen.[4]

Opmerking: De regelen voor het opzeggen van loopbaanonderbreking (voltijds of deeltijds) worden overeenkomstig artikel X 6, § 2 vastgesteld in het arbeidsreglement.[4]

De opsplitsing en wijziging van opnamevorm die mogelijk is in het kader van ouderschapsverlof en medisch bijstandsverlof (zie hierna) geldt niet als opzegging.[4]

Art. X 30. Indien reeds een ouderschapsverlof (bv. het in de vroegere rechtsposities bestaande onbezoldigd ouderschapsverlof of verlof voor loopbaanonderbreking bij een andere werkgever) werd genoten, bestaat voor hetzelfde kind geen mogelijkheid meer tot ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking.

Art. X 31. De ambtenaar op proef heeft recht op halftijdse loopbaanonderbreking, en kan als gunst (ambtenaar van minder dan 50 jaar) of als recht (ambtenaar van minstens 50 jaar), 1/4 en tot 1/5 loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) genieten.[4]

Ook de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd en de thematische loopbaanonderbrekingen (palliatief verlof, medisch bijstandsverlof, ouderschapsverlof) zijn voor de ambtenaren op proef van minstens 50 jaar toegankelijk als recht.[4]

Indien de deeltijdse loopbaanonderbreking als een recht is georganiseerd, prevaleert dit recht op de in artikel III 15[9] omschreven bevoegdheid van de lijnmanager met betrekking tot de deeltijdse uitvoering van de proeftijd.[4]

Hoofdstuk 2. Palliatief verlof

Art. X 32. Palliatief verlof is enkel mogelijk onder de vorm van voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking (in beide gevallen is palliatief verlof een recht).[4]

Ook ambtenaren met een leidinggevende functie uit top- en middenkader kunnen op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken. Het wordt dus niet beschouwd als een langdurig verlof.

Onder "palliatieve zorgen" wordt begrepen : elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

De één maand wordt ononderbroken opgenomen.

Bij de aanvraag wordt een attest gevoegd van de behandelend geneesheer; op dit attest wordt de identiteit van de patiënt niet vermeld.

Bij verlenging van het palliatief verlof met één maand mag de opnamevorm worden gewijzigd (van voltijds naar halftijds of omgekeerd).[4]

Indien bij de verlenging van het palliatief verlof wordt overgegaan van een voltijdse naar een halftijdse loopbaanonderbreking, blijft de duur van de halftijdse loopbaanonderbreking beperkt tot 1 maand (de regel waarbij 1 maand voltijdse loopbaanonderbreking gelijk staat met 2 maanden halftijdse loopbaanonderbreking is bij verlenging van het palliatief verlof niet van toepassing).[4]

Art. X 33 bepaalt dat de duur van het palliatief verlof niet in mindering wordt gebracht van de 12 jaar loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over het geheel van zijn beroepsloopbaan recht heeft.

Aan het palliatief verlof wordt bovendien een verhoogde onderbrekingsuitkering gekoppeld.

Hoofdstuk 3. Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. X 34. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid met als maximum 12 maanden indien het gaat om voltijdse loopbaanonderbreking en 24 maanden indien het gaat om halftijdse loopbaanonderbreking. 1/4 en 1/5 loopbaanonderbreking is in het kader van het loopbaanonderbreking voor bijstand aan- of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, niet mogelijk.[4]

Ook ambtenaren met een leidinggevende functie uit top- en middenkader kunnen op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken (cf. niet als langdurig verlof te beschouwen).[4]

Onder "zware ziekte" wordt begrepen elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd, en waarbij deze oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Onder "gezinslid" wordt begrepen elke persoon die samenwoont met de ambtenaar (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).[4]

Onder "familielid" wordt begrepen zowel de bloed- als de aanverwant tot de 2e graad (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).[4]

Het verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt aangevraagd in al dan niet aaneensluitende periodes van minimum 1, en maximum 3 maand.[4]

Bij de aanvraag wordt een attest gevoegd van de behandelend geneesheer; de identiteit van de patiënt wordt vermeld.[4]

De opnamevorm van het medisch bijstandsverlof kan worden gewijzigd mits een nieuwe aanvraag wordt ingediend, en mits elke periode van loopbaanonderbreking overeenkomstig een welbepaalde opnamevorm, 1,2 of 3 maanden duurt.[4]

Ook wanneer het medisch bijstandsverlof reeds loopt, kan tijdens dit verlof de opnamevorm nog worden gewijzigd, op voorwaarde dat elke opnamevorm gedurende 1 of 2 maanden wordt gerespecteerd.[4]

Voor de ambtenaar die:

- uitsluitend en effectief samenwoont met minstens één kind;
- het medisch bijstandsverlof aanvraagt voor een kind van ten hoogste 16 jaar; wordt de maximumduur van de loopbaanonderbreking verdubbeld tot 24 maanden indien het gaat om een voltijdse loopbaanonderbreking, en 48 maanden indien het gaat om halftijdse loopbaanonderbreking.[4]

De ambtenaar die gebruik wenst te maken van het bijstandsverlof van 24 (voltijdse onderbreking) of 48 (halftijdse onderbreking) maanden, moet (naast de indiening van het bovenvermeld medisch attest) het bewijs leveren van de samenstelling van zijn gezin door een attest van de gemeentelijke overheid waaruit blijkt dat hij op het moment van de aanvraag uitsluitend en effectief samenwoont met één of meer van zijn kinderen. Voor elke verlenging dient de ambtenaar dezelfde procedure te volgen.[4]

Elke periode waarvoor medisch bijstandsverlof wordt gevraagd voor een zwaar ziek kind van hoogstens 16 jaar moet aangevangen zijn voor het kind de leeftijd van 16 jaar bereikt.[4]

De regeling van bijstandsverlof van 24/48 maand voor een zwaar ziek kind van hoogstens 16 jaar is van toepassing op het bijstandsverlof dat begint (of waarvan de eerste periode begint) ten vroegste op 1 mei 2007.[4]

Het personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt voor het verstrekken van bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, krijgt onderbrekingsuitkeringen uitbetaald volgens het verhoogde stelsel.[4]

Indien bv. reeds als contractueel personeelslid voor dezelfde patiënt bijstandsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking werd genomen, wordt de duur van deze loopbaanonderbreking afgetrokken van de duur waarop men nog als ambtenaar verlof voor bijstand aan of verzorging van deze patiënt kan krijgen. Ook de duur verkregen bij een andere werkgever wordt afgetrokken aangezien deze verloven op loopbaanbasis toegestaan worden.[4]

De opsplitsing en wijziging van opnamevorm van het ouderschapsverlof geldt niet als opzegging van de loopbaanonderbreking.[4]

In afwijking van de opname met één maand kan voltijds medisch bijstandsverlof vanaf 1 februari 2014 ook worden opgenomen met één week (verlengbaar met één week) Deze afwijking is enkel mogelijk voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte en is beperkt tot de ambtenaren die voldoen aan de voorwaarden opgesomd in het vierde en vijfde lid van dit artikel.[23]

Om van deze opnamemodaliteit gebruik te kunnen maken, zowel wat de eerste als tweede week betreft, moeten voorts de volgende attesten worden ingediend:

- een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind, waaruit blijkt dat de ambtenaar bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan het zwaar ziek kind.
- een attest van het betrokken ziekenhuis waaruit de hospitalisatie van het kind blijkt.[23]

Wanneer de hospitalisatie van het kind onvoorzienbaar is, kan van de normale aanvraagtermijnen worden afgeweken. De ambtenaar moet dan wel zo spoedig mogelijk een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind bezorgen waaruit het onvoorzienbaar karakter van de hospitalisatie blijkt. Deze mogelijkheid geldt ook ingeval het verlof verlengd wordt met een week [23]

De ambtenaar die twee weken medisch bijstandsverlof heeft genomen voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte kan voor de verzorging van datzelfde kind het voltijds medisch bijstandsverlof nog uitbreiden tot één maand. Deze uitbreiding kan nadat de ambtenaar een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar ziek kind heeft voorgelegd waaruit blijkt dat de ambtenaar bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan het zwaar ziek kind.[23]

Volgend op de uitbreiding tot één maand kan de ambtenaar voor het desbetreffende kind medisch bijstandsverlof opnemen met periodes van minimum één maand en maximum drie maanden voor zover hij de maxima voorzien in artikel X 34, §1 VPS voor desbetreffende kind niet heeft uitgeput.[23]

Art. X 35. De duur van deze specifieke vorm van loopbaanonderbreking wordt niet in mindering gebracht van de 12 jaar loopbaanonderbreking tijdens de beroepsloopbaan.

Hoofdstuk 4. Ouderschapsverlof

Art. X 36. De ambtenaren (inclusief top- en middenkader) hebben recht op ouderschapsverlof in de vorm van voltijdse, halftijdse en 1/5 loopbaanonderbreking. Ouderschapsverlof in de vorm van 1/4 loopbaanonderbreking is niet mogelijk.[4]

De duur van het ouderschapsverlof bedraagt:

- in geval van voltijdse loopbaanonderbreking, vier maanden[18] per kind, op te nemen in periodes van één maand of een veelvoud daarvan;
- in geval van halftijdse loopbaanonderbreking, acht maanden[18] per kind, op te nemen in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan;
- in geval van 1/5 loopbaanonderbreking, twintig maanden[18] per kind, op te ne-

men in periodes van 5 maanden of een veelvoud daarvan.[4]

De ambtenaren hebben de mogelijkheid om:

1. het ouderschapsverlof op te splitsen. Dit betekent dat het ouderschapsverlof niet aaneensluitend moet worden opgenomen maar dat het kan worden afgewisseld met werkhervattingen of andere vormen van afwezigheden. Indien het ouderschapsverlof wordt opgesplitst moet elke periode wel overeenstemmen met 1 maand of een veelvoud ervan (voltijdse loopbaanonderbreking); 2 maand of een veelvoud ervan (halftijdse loopbaanonderbreking) of 5 maand of een veelvoud ervan (1/5 loopbaanonderbreking).

Ook wanneer het ouderschapsverlof oorspronkelijk was aangevraagd voor een aaneensluitende periode mag het nog worden opgesplitst over verschillende niet aaneensluitende periodes, mits een nieuwe aanvraag wordt ingediend en de hoger vermelde termijnen van 1 maand of een veelvoud ervan (voltijdse loopbaanonderbreking); 2 maand of een veelvoud ervan (halftijdse loopbaanonderbreking) of 5 maand of een veelvoud ervan (1/5 loopbaanonderbreking) voor elke periode afzonderlijk worden nageleefd.

2. van de ene vorm van ouderschapsverlof (voltijdse; halftijdse of 1/5) over te gaan naar een andere. De wijziging van opnamevorm is daarbij mogelijk ongeacht of het ouderschap wordt genomen in één aaneensluitende periode, dan wel opgesplitst wordt in verschillende periodes. Elke periode waarin een welbepaalde vorm van ouderschapsverlof wordt genoten moet dan wel weer overeenstemmen met 1 maand of een veelvoud ervan (voltijdse loopbaanonderbreking); 2 maand of een veelvoud ervan (halftijdse loopbaanonderbreking), of 5 maand of een veelvoud ervan (1/5 loopbaanonderbreking).[4]

Ook wanneer het ouderschapsverlof oorspronkelijk voor een langere periode onder een welbepaalde vorm was aangevraagd kan tijdens het lopende verlof de opnamevorm nog gewijzigd worden, mits een nieuwe aanvraag en mits de hoger vermelde termijnen van 1 maand of een veelvoud ervan (voltijdse loopbaanonderbreking); 2 maanden of een veelvoud ervan (halftijdse loopbaanonderbreking), en 5 maanden of een veelvoud ervan (1/5 loopbaanonderbreking) voor elke opnamevorm worden nageleefd.[4]

Iedere periode van ouderschapsverlof moet steeds aanvangen door de twaalfde verjaardag van het kind. D.W.Z. dat een periode van ouderschapsverlof ten laatste moet starten de dag voor de twaalfde verjaardag van het kind. Neemt de ambtenaar het ouderschapsverlof op om te zorgen voor een handicapt kind, dan moet het ouderschapsverlof een aanvang nemen voor de eenentwintigste verjaardag van het kind.[18]

Wat de uitbetaling van een onderbrekingsuitkering betreft (RVA), geven enkel kinderen geboren of geadopteerd na 7 maart 2012 tijdens de vierde maand voltijds ouderschapsverlof (de zevende en achtste maand halftijds ouderschapsverlof, de zestiende tot en met de twintigste maand 1/5 ouderschapsverlof) recht op een onderbrekingsuitkering.[18]

REGELING ONDERBREKINGSUITKERINGEN KRACHTENS ONTWERP KB		
	Recht op onderbrekings- uitkeringen	Geen recht op onderbrekings- uitkeringen
Kinderen geboren of geadop- teerd voor 8 maart 2012	Voltijds: eerste drie maanden Halftijds: eerste zes maanden 1/5: eerste vijftien maanden	Voltijds: vierde maand Halftijds: vanaf de zevende maand 1/5: vanaf de zestiende maand
Kinderen geboren of geadop- teerd vanaf 8 maart 2012	Uitbetaling gedurende de volle- dige periode van ouderschaps- verlof	/

[18]

Art. X 37. Zowel bij geboorte, als adoptie van een kind moet het ouderschapsverlof een aanvang hebben genomen voor de 12de verjaardag van het kind waarvoor het verlof wordt aangevraagd.[12]

De leeftijdsgrens voor het ouderschapsverlof wordt voor gehandicapte kinderen verhoogd van 12 tot 21 jaar conform de regeling ingevoerd bij wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof. Deze regeling heeft uitwerking vanaf 1.1.2012.[15]

Art. X 38. Deze specifieke vorm van loopbaanonderbreking wordt niet in mindering gebracht van de 12 jaar loopbaanonderbreking tijdens de beroepsloopbaan.

Hoofdstuk 5. Onderbrekingsuitkeringen

Art. X 39. Deze uitkeringen worden geregeld in het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen.

De Vlaamse reglementering m.b.t. de aanmoedigingspremies blijft van toepassing voor ambtenaren en contractuelen.

Hoofdstuk 6. Vervanging

Art. X 40. Er is geen vervangingsplicht meer van loopbaanonderbrekers, maar dit sluit niet uit dat er nog vervangen kan worden. Deze vervanging gebeurt door de indienstneming van contractueel personeel. Doordat - in tegenstelling tot voorheen - ambtenaren die deeltijdse loopbaanonderbreking nemen tot aan de pensioenleeftijd, geen verklaring meer moeten afleggen tot voortzetting van de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, bestaat geen zekerheid meer over het definitief vacant worden van statutaire betrekkingen.

Als gevolg hiervan worden de deeltijdse loopbaanonderbrekingen tot aan de pensioenleeftijd niet meer vervangen door statutaire indienstnemingen.[4]

Hoofdstuk 7. Loopbaanonderbreking voor contractuelen

Art. X 41. Het contractuele personeelslid (met uitzondering van het topkader) kan voltijdse, halftijdse, 1/4 en 1/5 loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) krijgen als gunst, en dit overeenkomstig de arbeidsrechtelijke bepalingen die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid (KB van 02.01.1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen).[4]

Het palliatief verlof van het contractuele personeel ressorteert eveneens onder het KB van 02.01.1991 (recht). Inzake ouderschapsverlof en medisch bijstandsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking, is de regeling van de privésector echter niet van toepassing op het contractuele personeel van de diensten van de Vlaamse over-

heid. Wat deze laatste 2 thematische verloven betreft, gelden voor het contractuele personeel (inclusief het topkader) dezelfde regelingen als voor de ambtenaren vastgesteld in het personeelsstatuut. Dit betekent onder meer dat ook voor de contractuelen het ouderschapsverlof en het medisch bijstandsverlof zijn georganiseerd als een recht.[4]

Halftijds ouderschapsverlof en halftijds medisch bijstandsverlof kan echter enkel worden genomen door contractuelen met minstens 3/4 prestaties.[4]

1/5 ouderschapsverlof kan enkel worden genomen door voltijdse contractuelen.

De wijzigingen van de opnamevorm van het medisch bijstandsverlof en het vaderschapsverlof zijn voor contractuele personeelsleden enkel mogelijk, voor zover zij aan de voorwaarden voldoen voor de nieuwe opnamevorm.[4]

Voorbeeld 1 Een voltijds contractueel personeelslid kan overgaan van voltijdse naar halftijdse loopbaanonderbreking (medisch bijstandsverlof). Een contractueel personeelslid met minstens 80% prestaties kan overgaan van voltijdse naar halftijdse loopbaanonderbreking (medisch bijstandsverlof). Een contractueel personeelslid met 50% prestaties kan enkel voltijdse loopbaanonderbreking (medisch bijstandsverlof) nemen.[4]

Voorbeeld 2 Een voltijds contractueel personeelslid kan voltijdse, halftijdse en 1/5 loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof) combineren. Deeltijdse contractuele personeelsleden met 80% prestaties kunnen voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof) combineren. Deeltijdse contractuelen met 50% prestaties kunnen enkel voltijdse loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof) nemen.[4]

Voor contractuele personeelsleden van minstens 50 jaar geldt ook de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd als gunst.[4]

Indien contractuele personeelsleden een deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd beëindigen, het werk weer voltijds hervatten, en daarna terug deeltijdse loopbaanonderbreking nemen, hebben zij bij de nieuwe deeltijdse loopbaanonderbreking nog slechts recht op 6 jaar onderbrekingsuitkeringen tegen het gewone (i.p.v. het verhoogde) tarief.[4]

De vervanging van deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd gebeurt bij contract voor onbepaalde duur (i.p.v. bij vervangingsovereenkomst - artikel 104 herstellwet van 22.01.1985 houdende sociale bepalingen).[4]

TITEL 7. TEWERKSTELLING TEN BEHOEVE VAN EEN EXTERNE WERKGEVER OF BIJ EEN VLAAMS MINISTERIEEL KABINET

Historiek en probleemstelling

In de vroegere rechtsposities werd verlof voor opdracht van algemeen belang toegekend voor uitoefening van (inter)nationale opdrachten aangeboden door regeringen of openbare besturen (geen privé-organismen) en in het raam van ontwikkelings- of humanitaire hulp en wetenschappelijk onderzoek.

Deze verlofvorm (inzonderheid bij aanbod door openbare besturen) leidde niet zelden tot de uitbouw van parallelle loopbanen (vermits geen tijdsbeperking), waarbij de huidige werkgever diende als sociaal vangnet om elders te kunnen werken.

Er is dus in eerste instantie een **inhoudelijk** probleem van "hoe lang kan men elders werken" voor "taken van algemeen belang" waarbij de overheid bepaalde faciliteiten toekent

(dienstactiviteit).

Anderzijds is er een niet onbelangrijk **juridisch** aspect. Het voormalige verlof voor opdracht heeft als nadeel dat een dubbele rechtspositie ontstaat, nl. dat men gedeeltelijk blijft vallen onder de (statutaire) rechtspositie, maar daar bovenop ook een contractuele arbeidsrelatie krijgt met de externe werkgever (rechtsonduidelijkheid) bv. met als gevolg een verschillend loon tussen ambtenaar en contractueel omwille van de verschillende afhoudingen (RSZ). Het probleem zal enigszins verminderen omdat men voor tewerkstelling in een andere functie binnen het toepassingsgebied van de interne arbeidsmarkt in principe geen verlofvorm gebruikt (tenzij van ambtenaar naar contractueel) en men in casu van beëindiging van tewerkstelling in een "tijdelijke" functie terug op die arbeidsmarkt terechtkomt voor een nieuwe aanwijzing in een vaste functie (van waaruit men "uitgezonden" werd) zonder per definitie terug te keren naar dezelfde stoel van oorsprong.

Niettemin blijft de problematiek van terbeschikkingstelling, uitlening of verlof voor opdracht van personeel dat bij een andere werkgever gaat werken, bestaan. Buiten het voormelde verlof voor opdracht doen zich immers ook andere vormen van tewerkstelling voor van "eigen personeel" ten behoeve van andere werkgevers maar in het belang van de Vlaamse overheid (bv. de zgn. "terbeschikkingstelling" van personeel voor taken van de stichting Brakke Grond) zonder dat daar een verlofvorm aan verbonden wordt.

Strekking van de bijsturingen

Inhoudelijk

- De tewerkstelling dient de belangen van de Vlaamse overheid ten goede te komen. Voor het verlof voor opdracht dient de Vlaamse overheid enkel het algemeen belang in te zien zonder per se zelf belang te hebben. In deze optiek is het criterium openbaar bestuur niet alleen meer doorslaggevend maar kan het verlof ook opengetrokken worden tot andere instanties op voorwaarde dat het algemeen belang "erkend" of ingezien wordt.
- Er wordt in principe een tijdsbeperking ingevoerd voor het algemene stelsel (4 jaar - dienstactiviteit), met uitzondering voor detachering naar kabinetten, het Hof en politieke groepen, dat geen omschreven tijdslimiet kent.
De bedoeling is om voor het algemene stelsel de periode waarin de overheid het behoud van bepaalde rechten toekent (DA) te beperken. Hierop is evenwel een uitzondering voorzien voor opdrachten in inter- en supranationale instellingen aangeboden door deze instellingen of een binnen- of buitenlandse regering en internationale opdrachten inzake ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.
Indien het uitzonderlijk in het algemene stelsel zowel op vraag van het individu als van de overheid wenselijk is dat de tewerkstelling wordt verdergezet, kan nog altijd beroep gedaan worden op het contingent onbetaald verlof tijdens de loopbaan (5 jaar, waarvan 4 jaar non-activiteit).
- Waar mogelijk procedurevereenvoudiging en/of stroomlijning van de nadere regelen.

Juridisch

De bedoeling is een mogelijkheid te creëren die de inzet van het eigen personeel (ambtenaren) regelt bij een andere werkgever in overheids- of privé-sector voor de uitoefening van taken in principe (bv. wel bij "terbeschikkingstelling", niet bij onderaanneming) onder het gezag van de externe werkgever, zonder dat hierdoor een dubbele rechtspositie gecreëerd wordt en het duidelijk is welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Naast deze algemene tewerkstellingsmogelijkheid geldt dan ook het verlof voor opdracht waar eventueel van dezelfde techniek van overeenkomst zou kunnen gebruik gemaakt worden om de nadelen van de dubbele rechtspositie - die wellicht niet altijd te vermijden is - in te perken.

Inzake contractuelen houdt de wet van 24 juli 1987 (betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers) op heden nog een principieel verbod in op terbeschikkingstelling van contractueel personeel,

waarvan slechts in een beperkt aantal gevallen kan worden afgeweken. Voorlopig betreft onderhavige statutaire regeling dan ook enkel ambtenaren.

Hoofdstuk 1. De tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een andere externe werkgever voor de uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid

Art. X 42. § 1. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werkgevers binnen en buiten de diensten van de Vlaamse overheid.[6]

Het belang voor de Vlaamse overheid is een appreciatiebevoegdheid.

De tijdelijke terbeschikkingstelling, zoals geregeld in deze artikelen, is enkel van toepassing voor ambtenaren. Voor contractuele personeelsleden is dit arbeidsrechtelijk niet toegelaten. In de gevallen waarin er toch een overgang van contractuele personeelsleden naar een externe werkgever zou plaatsvinden, zal de overheid inspanningen leveren om van de externe werkgever te verkrijgen dat de overgang gebeurt met een zo groot mogelijk behoud van arbeidsvoorwaarden.[6]

Terbeschikkingstelling kan enkel tijdelijk; voor definitieve overplaatsing dient immers de horizontale mobiliteit.[6]

De entiteit kan eenzijdig beslissen (ambtshalve) om een ambtenaar ter beschikking te stellen; het akkoord van de ambtenaar is niet vereist.[6]

De terbeschikkingstelling kan voltijds of deeltijds.[6]

§ 2. De formulering wordt gebruikt "taken die van belang zijn voor de Vlaamse overheid" ongeacht of deze bij een externe instantie van privaats- of publiek recht uitgeoefend worden.

De taken kunnen bij of ten behoeve van de andere werkgever worden verricht; ten behoeve van kan ook "bij" betekenen maar niet noodzakelijk (bv. "onderaanneming").

Het basisuitgangspunt is dus een overeenkomst tussen de werkgevers waarin de toepasselijke arbeidsvoorwaarden opgenomen worden. Ofwel:

- 1° wordt de toepassing van de rechtspositie opgeschort en gelden de externe tewerkstellingsvoorwaarden
- 2° gelden deels voorwaarden van de eigen rechtspositie en deel van de externe werkgever
- 3° wordt de eigen rechtspositie volledig behouden

Bij een individuele tewerkstelling elders zal de regel doorgaans zijn dat de toepassing van het statuut opgeschort wordt en de rechtspositie gelijk is aan de externe tewerkstellingsvoorwaarden, doch dit is niet noodzakelijk. De regelgeving laat toe dat de inhoud van de overeenkomst meerdere mogelijkheden omvat. De tweede mogelijkheid bestaat erin dat bv. gedeeltelijk het statuut toegepast wordt en dat gedeeltelijk een alignering plaatsvindt van de andere arbeidsvoorwaarden op deze van het personeel van de externe werkgever. Het wordt dus (regelgevend) mogelijk gemaakt dat de arbeidsvoorwaarden gedeeltelijk overeenstemmen met deze van de externe

werkgever/dienstverlener terwijl de ambtenaar toch verbonden blijft door het statutair dienstverband en onder de toepassing van het statuut blijft ressorteren.

De rechtspositie van het personeelslid is dan wat in de overeenkomst bepaald wordt, nl. "het statuut met afwijking van ...".

Een derde mogelijkheid is dat de eigen arbeidsvoorwaardenregeling integraal van toepassing blijft.

Desgevallend wordt voor het afsluiten van de overeenkomst overleg met de betrokken personeelsleden georganiseerd. Het vakbondsstatuut is van toepassing op de arbeidsvoorwaarden die in de overeenkomst tussen de werkgevers zullen worden bepaald.

Het ingezet statutair personeel ressorteert ambtshalve onder de arbeidsvoorwaarden van de overeenkomst, die in principe de werkgevers bindt.

Art. X 43. In principe doet de gezagsuitoefening en de betaling van loon door de andere werkgever, een contractuele relatie met deze andere werkgever ontstaan.

Dit principe is echter niet absoluut en waar terbeschikkingstelling is toegestaan, ontstaat met de gebruiker van het ter beschikking gestelde personeel geen contractuele arbeidsrelatie, al is deze laatste wel bevoegd om functioneel gezag uit te oefenen, en staat hij ook in voor de vereffening van het loon.

In analogie (met wat in een beperkt aantal gevallen voor contractuelen bestaat), wordt dus een statutaire reglementering gecreëerd (i.p.v. arbeidsrechtelijk) die niet leidt tot het ontstaan van een contractuele relatie met de gebruiker.

Daarvoor is het nodig de taken bij de andere werkgever binnen het statuut te integreren en hen de status te geven van "taken van algemeen belang" evenals de werkgever zelf, en hem in het statuut functioneel gezag toe te kennen voor de duur van de taken (i.p.v. uitsturen via "terbeschikkingstelling" wordt het nu eerder "dienstverlening" intern). In dit kader doet het uitoefenen van functioneel gezag geen arbeidsrelatie met de andere werkgever ontstaan.

Ook blijft de uitbetaling van het salaris (§ 1) in principe in handen van de werkgever van de Vlaamse overheid, weliswaar met mogelijkheid van gehele of gedeeltelijke terugbetaling. Het gaat hier om het loon dat voor de verrichting van de opdracht wordt betaald (dus niet noodzakelijk doorbetaling van het salaris).

§ 2. "kan": aangezien niet noodzakelijk bij "onderaanneming", wel bij "terbeschikkingstelling".

Art. X 43bis en X 43ter.

Oorspronkelijk voorzag het VPS enkel tewerkstelling bij een externe werkgever, zijnde een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid (zie artikel X 42).[6]

Er is ook nood aan terbeschikkingstelling van een ambtenaar van een interne entiteit (met of zonder rechtspersoonlijkheid) aan een andere interne entiteit (bijvoorbeeld van agentschap naar agentschap). De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren bij een andere werkgever binnen de diensten van de Vlaamse overheid (definitie in artikel X 42) wordt mogelijk gemaakt met artikel X 43bis.[6]

De tijdelijke tewerkstelling, zoals geregeld in deze artikelen, is enkel van toepassing

voor ambtenaren. Voor contractuele personeelsleden is dit arbeidsrechtelijk niet toegelaten.[6]

De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren bij een andere werkgever kan enkel tijdelijk; voor definitieve overplaatsing dient immers de horizontale mobiliteit.

De entiteit kan eenzijdig beslissen (ambtshalve) om een ambtenaar ter beschikking te stellen; het akkoord van de ambtenaar is niet vereist.[6]

Bij tewerkstelling bij een werkgever binnen de diensten van de Vlaamse overheid (X 43bis) zijn de arbeidsvoorwaarden die gelden bij die andere entiteit, raad of instelling van toepassing (dus het VPS van 13 januari 2006).[6]

De terbeschikkingstelling kan voltijds of deeltijds.[6]

Hoofdstuk 2. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet

Art. X 44. Dit verlof is geen recht, maar vergt het akkoord van de functioneel bevoegde Vlaamse minister met de aanwijzing van de ambtenaar.

Er is geen beperking in functie voor de detachering van een ambtenaar.

Een lid van een regering kan zijn: een minister of een staatssecretaris van de federale regering of de regering van een gemeenschap of gewest.[6]

Ministeriële kabinetten: ingevolge de geleidelijke afschaffing op federaal niveau zal bij opname van een functie bij de politieke "rechtsopvolger" ook beroep kunnen gedaan worden op verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet. Voor een functie bij de entiteiten overgeheveld naar de federale administratie dient gebruik gemaakt van bv. onbetaald verlof of desgevallend verlof voor opdracht.

De detacheringmogelijkheden naar "provinciale" kabinetten worden niet langer beperkt tot de kabinetten van een gouverneur van een Vlaamse provincie.[6]

Met de voorzitter van een wetgevende vergadering wordt bedoeld: de voorzitter van een federale wetgevende vergadering (Kamer of Senaat), van een wetgevende vergadering van een gemeenschap of gewest, of van het Europees Parlement.[6]

Het verlof om een ambt uit te oefenen op een kabinet kan ook worden toegestaan voor de ambten bij het kabinet van een Europees commissaris.

Aan een ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid kan ook verlof toegelaten worden voor detachering naar het kabinet van een federale regeringscommissaris. De federale regeringscommissarissen zijn geen ministers of staatssecretarissen, maar hebben een bijzonder statuut. Zij worden net als staatssecretarissen toegewezen aan een minister van de federale regering.

Bij koninklijk besluit van 29 mei 2000 werden 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;

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.

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).

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.

Daarenboven wordt aan een ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid ook verlof toegekend voor detachering naar het kabinet van een bestendig afgevaardigde, burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of voorzitter van een districtsraad, en van de fracties van gemeente- en provincieraad (artikel 104, § 3 van het gemeentedecreet en artikel 100, § 3 van het provinciedecreet).

Art. X 45. § 1. In principe kan een ambtenaar op proef géén verlof voor tewerkstelling elders bekomen. Immers, tijdens de proefperiode moet het nieuwe personeelslid 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 de diensten van de Vlaamse overheid. Om die reden is het aangewezen dat hij de proefperiode volbrengt binnen de entiteit en dat hij uitgesloten is van het verlof voor een ambt op een kabinet.

Het kan echter uitzonderlijk ook functioneel worden verantwoord dat de ambtenaar op proef zijn proefperiode op het kabinet van een Vlaams minister volbrengt. Een ambtenaar op proef kan voor de aanvang van de proefperiode reeds ambtenaar of contractueel personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid geweest zijn, of door vroegere activiteiten zich reeds vertrouwd hebben gemaakt met de eigen cultuur van de organisatie.

§ 2. Normaliter bepaalt de lijnmanager de inhoud van het programma tijdens de proefperiode in overleg met de personeelsfunctie in het beleidsdomein. Bij proeftijd op een kabinet zal de personeelsfunctie in het beleidsdomein in regel het initiatief nemen om in overleg met de betrokken minister de proeftijd op een aangepaste wijze te laten verlopen.

Art. X 46. Het salaris wordt doorbetaald door de dienst van oorsprong met terugstorting door de kabinetswerkgever, met uitzondering van de kabinetten van de ministers van de Vlaamse Regering. Bij deze laatsten wordt het salaris rechtstreeks aangerekend op de begroting van de kabinetten.

Art. X 47. Het gaat hier om verlofdagen die opgenomen kunnen worden bovenop de andere verlofdagen waarop de ambtenaar recht heeft.

Art. X 48. Deze regeling is status quo voor de contractuelen t.a.v. de vroegere rechtsposities. Tijdens het verlof voor uitoefenen van een ambt bij een kabinet is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Hoofdstuk 3. Verlof voor opdracht

Art. X 49. § 1. Het gaat hier om een verlof waarop ambtenaren een beroep kunnen doen buiten het kader van hoofdstuk 1.

Verlof voor opdracht gelijkgesteld met dienstactiviteit wordt slechts verleend indien de Vlaamse overheid er het belang van inziet in ruime zin.

Nochtans is er geen formele erkenningsprocedure meer voorzien van het karakter van "algemeen" belang. Deze appreciatie behoort intrinsiek tot de bevoegdheid van de instantie die de toestemming geeft voor het verlof, nl. de functioneel bevoegde Vlaamse minister (zie immers hierna wat de tijdsbeperking betreft en de salarisgevolgen).

Voor de formele toekenning (besluit): zie art. X 6: lijnmanager.

Er is geen beperking qua functie van de ambtenaar die het verlof voor opdracht van algemeen belang kan krijgen (zie evenwel deel V : Top- en middenkader, die geen langdurige verloven kunnen krijgen, en dus ook geen verlof voor opdracht tijdens mandaat(top) of uitoefening functie (middenkader, N-functies andere dan mandaat-functies)).

§ 2. Er worden een aantal situaties voorzien waarin de ambtenaar automatisch verlof voor opdracht krijgt (internationale instellingen, ontwikkelingssamenwerking, ...).

Art. X 50. § 1. Een verlof voor opdracht mag geen aanleiding geven tot het uitbouwen van parallelle loopbanen. Derhalve wordt de tijdsduur beperkt tot 4 jaar (met uitzondering van de opdrachten in artikel X 49 § 2 die voor de benodigde tijd toegekend worden).

Het verlof is in de regel onbezoldigd; het kan (door)betaald worden met terugverdring (zie hiervoor i.v.m. het vermijden van een dubbele rechtspositie).

Op dit principe van "niet-bezoldiging", bestaat een reglementaire uitzondering, nl. voor de aanwijzing als nationale deskundige bij de Commissie van de Europese Unie (basis: besluit van de Europese Commissie van 24 januari 2007 houdende regeling van toepassing op de nationale deskundigen die bij de diensten van de Commissie zijn gedetacheerd, zoals regelmatig geactualiseerd).

Tevens kan de functioneel bevoegde Vlaamse minister waaronder de ambtenaar ressorteert (na advies van de lijnmanager) beslissen het salaris van de ambtenaar

voor de duur van de opdracht geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering. (dus niet: gedeeltelijke doorbetaling met terugvordering).

De tijdsbeperking enerzijds en de mogelijkheid van doorbetaling (weliswaar met terugvordering) anderzijds moeten een waarborg vormen dat zuinig en doordacht met het contingent verlof voor algemeen belang (DA) omgesprongen wordt. Gelet op de tijdsbeperking vervalt ook de noodzaak van een akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, als waarborg voor een uniforme toepassing.

Daarbuiten (en met uitzondering van de ambtshalve verloven zonder tijdsbeperking) of indien een opdracht niet van "algemeen" belang geacht wordt, kan nog altijd beroep gedaan worden op de 5 jaar onbetaald verlof tijdens de loopbaan voor tewerkstelling elders.

§ 2. Om de gevolgen van een duale rechtspositie te vermijden kan beroep gedaan worden op een overeenkomst bv. in de regel zullen dan niet van toepassing zijn : het verlof, arbeidsongevallenregeling en de ziekteregeling en de moederschapsrust voor zover voor deze 2 laatste verloven bij de opdrachtgever van gelijkaardige regelingen kan gebruik gemaakt worden.

Art. X 51. Het initiatief voor de opdracht kan uitgaan van de overheid of de ambtenaar.

Art. X 52. De concrete omstandigheden van de opdracht die door de Vlaamse Regering wordt toevertrouwd moeten eerst beoordeeld worden (bvb. de duur) vooraleer een vergoeding wordt toegekend.

Art. X 53. Een beëindiging van het verlof voor opdracht hoeft niet altijd gelijk te staan met het beëindigen van de opdracht. Eventueel kan verder beroep gedaan worden (mits de nodige toestemming) op het contingent onbetaald verlof in de loopbaan (5 jaar).

Hoofdstuk 4. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België

Art. X 54. § 1. Dit verlof is een recht en geldt voor de ambtenaar van om het even welke rang (zie evenwel deel V : Top- en middenkader : geen langdurige verloven, dus geen terbeschikkingstelling tijdens mandaat (top) of functieuitoefening (middenkader, N-functies andere dan mandaatfuncties)). Een ambtenaar kan 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. (Status quo inzake toekenning aan contractuelen: niet van toepassing.)

§ 2. Er is geen tijdsbeperking aan dit verlof gesteld.

§ 3. Voor de (door)betaling van het salaris en de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden : zie de algemene regeling in art. X 42 - 43.

Hoofdstuk 5. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

Art. X 55. § 1. Dit verlof is afhankelijk van het dienstbelang en dus een gunst. Er is geen beperking in functie of rang (zie deel V: de facto is het top- en middenkader uitgesloten aangezien het een langdurig verlof betreft).

§ 2. 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.

Onder voorzitter van een erkende politieke groep, wordt de fractieleider van een erkende fractie in het federaal, Gemeenschaps-, Gewest- of Europees parlement verstaan.[9]

De reglementen van bijvoorbeeld het Vlaams Parlement, de Belgische Senaat, de Kamer van volksvertegenwoordigers en het Europees Parlement gebruiken niet de term 'politieke groep' maar 'fractie'. [9]

§ 3. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Voor de (door)betaling van het salaris en de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden: zie de algemene regeling in art. X 42-X 43 binnen de perken van het reglement van een wetgevende vergadering.

Art. X 56. Het verlof wordt voor bepaalde of onbepaalde duur toegestaan. De beslissing dient gemotiveerd te worden.

Art. X 57. Deze regeling is status-quo voor de contractuelen t.a.v. de vroegere rechtsposities. Tijdens dit verlof is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Hoofdstuk 6. Gemeenschappelijke bepaling

Art. X 58. Ambtenaar in deze titel is vastbenoemd ambtenaar (met uitzondering van de mogelijkheid om een proefperiode op een Vlaams kabinet door te brengen).

TITEL 8. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Als vorming wordt aanzien: elke activiteit die bijdraagt tot het ontwikkelen van de capaciteit, kennis, vaardigheden en attitudes van het personeelslid met het oog op een verbeterde werking van de organisatie inzake efficiëntie en effectiviteit van de dienstverlening aan de burger.

Vorming is een recht, maar ook een plicht (zie art. 7 APKB en Deel II - Rechten en plichten): bv. bij verandering van job kan de overheid de ambtenaar verplichten een vervolmingscursus te volgen.

Ook de formule van "sabbatical leave" (leersabbat) valt onder de toepassing van deze titel.

Art. X 59. Ieder lijnmanager[12] heeft de plicht het permanent leren van zijn personeel te stimuleren. Gelet op de beleidsaandacht voor permanent leren en het belang voor de organisatie heeft elke lijnmanager[12] de verplichting om hieromtrent een visie te ontwikkelen en de gepaste maatregelen te nemen voor zijn personeel, zodat zij in staat zijn tegemoet te komen aan deze verwachtingen en uitdagingen voor de toekomst.

Statutair wordt niet vastgelegd aan welke criteria bepaalde opleidingen moeten voldoen om bv. vormingsverlof te krijgen, noch wordt de duur bepaald. Dit wordt een zaak van elke lijnmanager zodat op specifieke noden kan ingespeeld worden. De toekenning impliceert dat de lijnmanager oordeelt over de duur en bv. ook een controle op regelmatige deelname doet.

Ambtenaren en contractuelen hebben dezelfde rechten en plichten terzake (= personeelsleden).

Ook ambtenaren op proef volgen vormingsactiviteiten in toepassing van hun proeftijdprogramma.

Art. X 60. Als algemene regel geldt enkel dat het personeelslid (dus ongeacht zijn statuut) dienstvrijstelling krijgt voor opleidingsactiviteiten waarvoor men van de lijnmanager toestemming krijgt om die te volgen en dat de afwezigheid gebeurt met behoud van alle rechten (= dienstactiviteit overeenkomstig art. 7, § 2 - derde lid APKB).

Opleidingen die de organisatie verstrekt in het raam van het vormingsbeleid kunnen zowel in België als het buitenland plaatsvinden bvb. meerdaagse seminaries.

Het initiatief voor de in dit artikel vermelde vormingsactiviteiten kan uitgaan van de ambtenaar of van de overheid.

TITEL 9. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Deze titel geldt voor alle personeelsleden, ongeacht hun statuut (vaste ambtenaren, ambtenaren in proeftijd, contractuelen).

Dat inzake omstandigheidsverlof voor contractuelen dezelfde regeling geldt als voor ambtenaren is een verderzetting van de werkwijze van de Vlaamse overheid om waar aangewezen de arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk gelijk te stellen en een eenvormig personeelsbeheer te voeren.

Dit heeft tot gevolg de in het statuut opgenomen limitatieve lijst met gebeurtenissen niet overeenstemt met de lijst van het KB van 28 augustus 1963 "betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangevorderen voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten" (klein-verletregeling).

Deze lijst werd opgemaakt in toepassing van art. 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat bepaalt dat de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, vaststelt welke familiegebeurtenissen aanleiding kunnen geven tot een omstandigheidsverlof.

Ter rechtvaardiging van de niet-toepassing van de klein-verletregeling, die in principe in elke individuele arbeidsrelatie dient gerespecteerd, wordt verwezen naar het "beginsel van de veranderlijkheid".

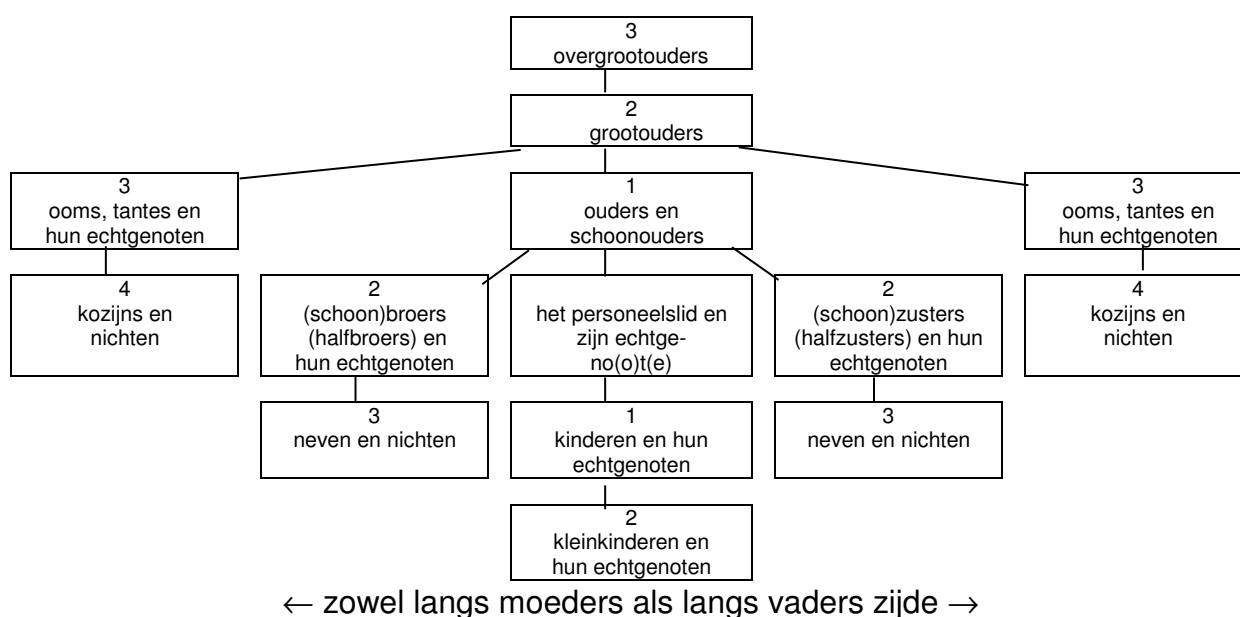
Volgens dit beginsel is de macht die een dienst opricht, bevoegd om zijn interne organisatie te wijzigen zonder rekening te houden met verworven rechten, zodat de arbeidsvoorwaarden - zelfs voor wat betreft een contractuele betrekking - op éézijdige wijze door de overheid kunnen worden gewijzigd (BUTTGENBACH 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).

Bovendien is de regeling van het omstandigheidsverlof voor ambtenaren, niet steeds nadeliger dan de regeling van het KB van 28 augustus 1963.

Zie evenwel een uitzondering voor het verlof na bevalling voor de vader.

Art. X 61. 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 het personeelslid 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, bv. voor het huwelijk van een bloed- of aanverwant in de eerste graad, die geen kind is, of in de tweede graad, van het personeelslid, 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.

Krachtens artikel X 61, 1° heeft het personeelslid 4 dagen omstandigheidsverlof wanneer hij huwt of een verklaring van wettelijke samenwoning aflegt [2]

Koppels (van verschillend, of hetzelfde geslacht) die hun relatie officiëler willen maken, kunnen kiezen tussen drie opties: het burgerlijk huwelijk, de wettelijke samenwoning, of een samenlevingscontract.[2]

Door de wet van 13 februari 2003 (B.S. 28 februari 2003) werd het burgerlijk huwelijk vanaf 1 juni 2003 tevens opengesteld voor personen van hetzelfde geslacht.[2]

Sinds 1 januari 2000 is de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning van kracht, waardoor de artikelen 1475 tot 1479 werden ingevoegd in het Burgerlijk Wetboek.

Onder "wettelijke samenwoning" wordt verstaan de toestand van samenleven van twee personen die een verklaring van wettelijke samenwoning hebben afgelegd (artikel 1475, § 1 B.W.). Een verklaring van wettelijke samenwoning wordt afgelegd door middel van een geschrift dat tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd aan de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats (artikel 1476, § 1 B.W.).

De ambtenaar van de burgerlijke stand maakt melding van de verklaring in het bevol-

kingsregister.[2]

Het is ook mogelijk dat men het samenwonen niet officieel via het gemeentehuis wil laten vastleggen maar dat men toch een aantal afspraken wil maken. Dan is men aangewezen op het afsluiten van een samenlevingscontract. Een samenlevingscontract is een contract tussen beide partners, dat bij voorkeur opgesteld is door een notaris. In het contract bepaalt men zelf welke afspraken belangrijk zijn (gemeenschappelijke eigendommen, regeling bij scheiding, etc.), in zoverre deze nog niet standaard wettelijk geregeld zijn.[2]

De verklaring van wettelijke samenwoning sluit geen samenlevingscontract uit. Overeenkomstig artikel 1, 10° van het koninklijk besluit van 16 juli 1992 (tot vaststelling van de informatie die opgenomen wordt in de bevolkingsregisters en in het vreemdelingenregister), wordt de verklaring door de betrokken persoon – sinds 1 januari 2000 - van het bestaan van een samenlevingscontract tot stand gekomen na een verklaring van wettelijke samenwoning, en de notaris bij wie het contract werd opgemaakt, opgenomen in de bevolkingsregisters.[2]

Naar analogie met het huwelijk, krijgt ook het personeelslid dat een verklaring van wettelijke samenwoning aflegt, 4 dagen omstandigheidsverlof.[2]

Het personeelslid dat enkel een samenlevingscontract afsluit, heeft echter geen recht op de 4 dagen omstandigheidsverlof.[2]

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.

Wanneer krachtens artikel X 61 omstandigheidsverlof wordt toegekend n.a.v. gebeurtenissen die betrekking hebben op de samenwonende partner van het personeelslid (bijvoorbeeld bij 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.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

De 10 dagen omstandigheidsverlof wegens bevalling van de echtgenote of samenwonende partner zijn voor het contractuele personeelslid arbeidsrechtelijk geregeld door de invoering van de mogelijkheid tot 10 dagen voor de vader (= afstamming van het kind staat vast), waarvan 3 dagen doorbetaald en 7 dagen ten laste van de ziekteverzekering.

10 dagen omstandigheidsverlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit, worden toegekend aan de contractuele meemoeder bij de bevalling van de biologische moeder met wie zij samenwoont. De eerste 3 dagen wordt het volledige loon uitbetaald. Gedurende de 7 resterende dagen wordt 82% van het brutoloon uitbetaald. De 10 dagen omstandigheidsverlof dienen binnen de 4 maanden na de bevalling van de biologische moeder opgenomen te worden.[9]

TITEL 10. ONBETAALD VERLOF

Art. X 62. § 1 - 1°. Elke ambtenaar (behalve deze op proef), 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 (uiteraard zonder salaris).

Ook de personeelsleden en ambtenaren van top- en middenkader hebben recht op dit verlof dat geen langdurige afwezigheid betreft.

Dit verlof komt bovenop o.m. het verlof voor deeltijdse prestaties. Het kan in hele en halve dagen genomen worden en is fractioneerbaar. Dit verlof kan uitzonderlijk binnen een zelfde maand gecombineerd worden met het verlof voor deeltijdse prestaties.

2°. De ambtenaar heeft tevens de mogelijkheid om een contingent verlof van 5 jaar tijdens de loopbaan aan te wenden (eventueel ook voor tewerkstelling bij een andere werkgever).

[9] De nadere regelen voor de opname van het verlof (opname in hele of halve dagen, verdeling) dienen [9] in overleg met de lijnmanager vastgesteld te worden. Bovendien mag de opname van het verlof er niet toe leiden dat de werkzaamheden van de dienst op sommige dagen volledig lam liggen. Om die reden moet de lijnmanager inspraak hebben bij de vaststelling van het tijdstip waarop het verlof wordt opgenomen.[2]

§ 2. Binnen de diensten van de Vlaamse overheid wordt een ambtshalve verlof voorzien om als ambtenaar met behoud van de statutaire tewerkstelling gedurende zekere tijd o.a. een contractuele functie (onbeperkt in duur) of andere functie (mandaat, proeftijd, ...) te kunnen opnemen binnen de diensten van de Vlaamse overheid of bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid[9]. Het verlof = DA [9] De ambtenaar die een contractuele functie opneemt binnen de diensten van de Vlaamse overheid of bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid[9] dient binnen de sociale zekerheid eerst zijn rechten op te bouwen vooraleer recht te hebben op vaderschaps- of moederschapsverlofuitkeringen en ziekteuitkeringen.[2]

Er wordt de aandacht op gevestigd dat bij de overgang van een statutaire naar een contractuele tewerkstelling voor de ZIV-uitkeringen (mutualiteit, ziekte, moederschapsrust[9], vaderschapsverlof, ...) een wachttermijn van 6 maanden dient in acht genomen te worden.[2]

§ 3. Het contingent onbetaald verlof art. X 61[12], van § 1, 2° is een gunst a rato van 4 jaar en wordt alleen toegestaan voorzover het verenigbaar is met het dienstbelang.[9]

Tegen een weigering is beroep mogelijk bij de derde kamer van de raad van beroep.[12]

§ 4. De ambtenaar op proef heeft geen recht op dit verlof omwille van de finaliteit van de proeftijd (doch zie ook mogelijkheid van deeltijdse proefperiode).

Art. X 63. Het contractuele personeelslid heeft recht op volgende verloven:

- een onbezoldigd verlof ten belope van maximaal 20 werkdagen per jaar (in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes).
Dit verlof is ruimer dan het verlof om dwingende redenen vermeld in art. 30bis 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 redenen) dat opname van 10 verlofdagen voorziet, ongeacht het dienstbelang.
- een éénmalig onbezoldigd verlof (tijdens de tewerkstellingsduur als contractueel) van maximum 1 jaar (op te nemen in een aaneensluitende periode).
De bedoeling is bv. het vervullen van een proeftijd [12] bij [12] een andere werkgever (met terugkeerrecht) te kunnen opvangen.
Duurt de [12] proeftijd korter dan 1 jaar, dan is het recht op dit verlof door de eenmalige opname (bv. 8 maanden) wel uitgeput.
Ook indien er geen proeftijd [12] is of indien het gaat om een tewerkstelling als zelfstandige kan dit verlof aangewend worden voor maximum 1 jaar (in 1 aaneensluitende periode).
Het verlof wordt gelijkgesteld met DA.[12]
- recht op 1 maand onbetaald verlof per verkiezing om wetgevende, provinciale, gemeentelijke of Europese verkiezingen voor te bereiden.[12]
- onbetaald verlof voor de duur van de proeftijd bij opname van een statutaire betrekking binnen de diensten van de Vlaamse overheid waar een proeftijd aan verbonden is.[9]

Dit verlof dient voor contractuelen nominatim apart vermeld omdat het niet in een groter contingent kan opgenomen worden zoals bij de ambtenaar.

Zoals voor de ambtenaar dienen de nadere regelen voor de opname van het onbetaald verlof van 20 werkdagen en van maximum 1 jaar in overleg met de lijnmanager vastgesteld te worden.[2]

* * *

Buiten deze verloven bestaat nog eventueel de mogelijkheid om o.b.v. de arbeidswetgeving een contract te schorsen indien de lijnmanager akkoord is (in casu wanneer de contractueel elders wil gaan werken).

TITEL 11. POLITIEK VERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING

De Vlaamse Regering is krachtens artikel 87, § 3 BWHI, 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 BWHI van 8 augustus 1980 bij bijzonder decreet dient te worden geregeld (zie bijzonder decreet van 7 juli 2006 over de Vlaamse instellingen[9]).

Deze titel bevat een coherente regeling inzake politiek verlof voor alle politieke mandaten (uitgezonderd van Vlaams parlements lid en van lid van de Vlaamse Regering; zie hiervoor).

De regeling inzake het politiek verlof geldt voor alle personeelsleden (ambtenaren : vast en op proef, en contractuelen). Een deeltijds contractueel personeelslid wordt wat het politiek verlof betreft, gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt in dit geval geschorst voor de duur van de uitvoering van het politiek mandaat.

De tekst gaat uit van de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten (BS van 31 oktober 1986) en werd aangevuld met de wet van 4 mei 1999 tot verbetering van het stelsel van politiek verlof voor provincie- en gemeenteraadsleden, leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, burgemeesters, schepenen en voorzitters van de raad voor maatschappelijk welzijn in de openbare en particuliere sector en aan de oprichting van de districtsraden. De districtsraden werden vanaf 1 januari 2001 opgericht. Aan de leden, de voorzitter en de leden van het college[9] van de districtsraad wordt politiek verlof toegekend.

Schematisch overzicht van de verschillende vormen van politiek verlof:

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
Gemeenteraadslid OCMW-raadslid Districtsraadslid	dienstvrijstelling	2 dagen per maand	dienstactiviteit
	facultatief politiek verlof	- gemeentes tot 80.000 inwoners: max. 2 dagen per maand - gemeentes van meer dan 80.000 inwoners: max. 4 dagen per maand	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Schepenen OCMW-voorzitter Voorzitter van het districtcollege[6]	facultatief politiek verlof	- max. 4 dagen per maand in gemeentes tot 30.000 inwoners - max. ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - max. ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 50.001 tot 80.000 inwoners	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Schepenen OCMW-voorzitter	politiek verlof van ambtswege	- 2 dagen per maand in gemeentes tot 20.000 inwo-	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
Lid van het districtscollege[6] (duur is % van schepen)		<ul style="list-style-type: none"> ners - 4 dagen per maand in gemeentes van 20.001 tot 30.000 inwoners - ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 50.001 tot 80.000 inwoners - voltijds in gemeentes van meer dan 80.000 inwoners 	
Lid vast bureau OCMW Lid van het districtscollege[6]	facultatief politiek verlof	<ul style="list-style-type: none"> - max. 2 dagen per maand in gemeente tot 10.000 inwoners - max. 3 dagen per maand in gemeentes van 10.001 tot 20.000 inwoners - max. 5 dagen per maand in gemeentes van meer dan 20.000 inwoners 	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Burgemeester	facultatief politiek verlof	<ul style="list-style-type: none"> - max. ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes tot 30.000 inwoners - max. ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners 	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Burgemeester Voorzitter van het districtscollege[6] (duur is % van de burgemeester)	politiek verlof van ambtswege	<ul style="list-style-type: none"> - 3 dagen per maand in gemeente tot 20.000 inwoners - ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 20.001 tot 30.000 inwoners - ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - voltijds in gemeentes van meer dan 50.000 inwoners 	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Provincieraadslid dat geen lid is van de [9] deputatie	dienstvrijstelling	2 dagen per maand	dienstactiviteit
	facultatief politiek verlof	max. 4 dagen per maand	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Lid van de [9] deputatie van een provincie	politiek verlof van ambtswege	voltijds	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Parlementair (Kamer, Senaat, Vlaams Parlement, Brussels Hoofdstedelijk Parlement[9], Europees Parlement)	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit
Lid van de federale regering Lid van de Vlaamse Regering of van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement[9] Gewestelijk staatsse-	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
cretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Lid van de Europese Commissie			

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 personeelslid):
 - [9]dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten: zie verder bij dienstvrijstelling
 - geschrapt[9]
- 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)
 - . geen recht op salaris

Voor de toepassing van deze titel wordt het aantal inwoners bepaald overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 5 en 29 van de nieuwe gemeentewet.

De betrekking van de voltijds afwezige ambtenaar kan worden vacant verklaard volgens de dienstbehoeften (zie art. I 16).

* * *

Art. X 64. § 1. tweede lid - De verlofdagen / dienstvrijstellingen die het personeelslid met politiek verlof geniet worden niet herberekend wanneer hij deeltijds presteert vanaf 80% of meer.

§ 2. Ofschoon een recht, is het uiteraard vanzelfsprekend om de lijnmanager hiervan in kennis te stellen teneinde overleg over de wijze van opnemen te kunnen hebben.

Art. X 65. De term “bestendige deputatie” wordt vervangen door de term “deputatie” ingevolge het provinciedecreet van 9 december 2005.[9]

Art. X 66. Geen commentaar

Art. X 67. Het politiek verlof van ambtswege voor leden van het Vlaams Parlement of van de Vlaamse Regering is niet in dit artikel opgenomen maar werd geregeld in het bijzonder decreet van 7 juli 2006 over de Vlaamse instellingen[9]. Zij genieten een voltijds politiek verlof van ambtswege (non-activiteit).

Wat de districtsmandatarissen betreft: elk districtsbestuur omvat een raad, districtsraad genoemd, een districtscollege en een voorzitter. Waar men vroeger sprak van de "voorzitters van de districtsraden" zijn dit thans de "voorzitters van het districtscollege". Waar men vroeger sprak van "de leden van het bureau van de districtsraden" spreekt men thans over "de leden van het districtscollege". De districtsraad kan beslissen dat de voorzitter van de districtsraad geen deel uitmaakt van het districtscollege en het college niet voorziet. In dat geval kiest het districtscollege in zijn midden een afzonderlijke voorzitter van het districtscollege (artikel 274, § 3 van het Gemeentedecreet).[6]

De wedde van de leden van het districtscollege wordt bepaald door de Vlaamse Regering, daarbij kan rekening gehouden worden met de omvang van de bevoegdheden die aan de districten toegewezen worden, alsook met het inwonersaantal van het district.

In het besluit van de Vlaamse regering van 19 januari 2007 houdende het statuut van de lokale en provinciale mandataris worden de wedden van de voorzitters en de leden van het districtscollege bepaald.

De wedde van de voorzitter van het districtscollege (*vroeger de voorzitter van de districtsraad*) bedraagt minimaal 10% en maximaal 50% van de wedde die aan de burgemeester van een gemeente, waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district, wordt toegekend.

De wedde van de leden van het districtscollege (*vroeger leden van het bureau van de districtsraad*) bedraagt minimaal 10% en maximaal 50 % van de wedde van een schepen van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district.[6]

Het politiek verlof van ambtswege voor de voorzitter van het districtscollege (*vroeger de voorzitter van de districtsraad*) wordt beperkt tot het percentage van de vergoeding van de burgemeester die zij ontvangen. Het politiek verlof van de leden van de districtscolleges (*vroeger de leden van het bureau van de districtsraad*) wordt beperkt tot het percentage van de vergoeding van de schepenen die zij ontvangen.[6]

Art. X 68. bepaalt de uitzondering dat politiek verlof van ambtswege wel uitgeoefend kan worden door ambtenaren die genieten van verlof voor deeltijdse prestaties of contractuelen die deeltijds presteren met minder dan 80%, indien de duur van dit politiek verlof van ambtswege ten minste ½ van het voltijds ambt bedraagt.

Art. X 69. Het personeelslid dat voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of voorzitter van het districtscollege[6] recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt over-

schrijdt, kan, op aanvraag, een halftijds of voltijds politiek verlof bekomen.
Het personeelslid dat voor de uitoefening van een van deze mandaten recht heeft op een halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof bekomen.

Art. X 70. Geen commentaar

Art. X 71. Geen commentaar

TITEL 12. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

Deze titel expliciteert dat volgende federale regelingen van toepassing zijn : het verlof voor militaire dienst of burgerdienst, het verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid, het voorbehoedend verlof, het vakbondsverlof en het verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Deze verloven zijn zowel van toepassing op ambtenaren als contractuelen.

Art. X 72. Hierna volgen samengevat de administratieve en geldelijke aanspraken van het verlof.

- verlof voor militaire dienst of burgerdienst

Dit verlof wordt geregeld in het KB van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die in de vreedstijd militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden (zoals gewijzigd) en het KB van 10 september 1981 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen welke van de militaire dienst vrijgesteld zijn bij toepassing van artikel 16 van die dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962 (zoals gewijzigd).

Wat de contractuele personeelsleden betreft, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst in toepassing van artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst. Deze schorsing geldt als non-activiteit met behoud van het recht op bevordering in salaris.[9]

- 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 bevordering in salarisschaal;
 - . 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.
- verlof om in vreedetijd 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.

Voor contractuelen wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst gedurende de periode waarin het contractuele personeelslid militaire of burgerdienst verricht.

- voorbehoedend verlof.

Dit verlof wordt geregeld in het Algemeen Reglement van de Administratieve Gezondheidsdienst.

Het voorbehoedend verlof of de vrijstelling voor profylaxie wordt toegekend indien een familielid van het personeelslid dat onder hetzelfde dak woont, aangetast is door een ziekte die de behandelende arts in die mate besmettelijk acht dat zij het personeelslid 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 het personeelslid 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. Het betrokken personeelslid dient onmiddellijk zelf zijn lijnmanager 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.

- vakbondsverlof

Dit verlof maakt deel uit van het syndicaal statuut waarvoor de federale overheid bevoegd is en wordt geregeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, en in het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het personeelslid, al dan niet vakbondsafgevaardigde, krijgt 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.

De erkenning van een personeelslid als vaste gemachtigde van een vakorganisatie gebeurt door de lijnmanager (hoofd van de entiteit).

- verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Bedoeld wordt hier de toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en het KB van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding ten gunste van personeelsleden van de overheidssector, voor de arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

TITEL 13. DIENSTVRIJSTELLINGEN

Sommige generieke dienstvrijstellingen worden gemeenschappelijk geregeld in dit statuut omdat het om quasi-verloven gaat.

Het behoort tot de bevoegdheid van de lijnmanager om andere, niet generiek vastgelegde, dienstvrijstellingen te geven.

Ook blijft nog steeds de mogelijkheid bestaan dat de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken generiek dienstvrijstelling toekent (bv. sportdag).

Art. X 73. De artikelen 81 tot 84 van het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het personeel regelen het vakbondsverlof (zie art. X 72) en de vrijstelling van dienst.

Vrijstelling van dienst wordt voor de duur van de opdracht toegekend aan:

- 1° een personeelslid dat deelneemt aan de werkzaamheden van een onderhandelings- of overlegcomité, op voorwaarde dat het personeelslid vooraf aan zijn hiërarchische meerdere een persoonlijke occasionele oproeping of doorlopende opdracht kan voorleggen (art. 81, §2 - KB 28.09.84);
- 2° een personeelslid dat de in de wet opgesomde prerogatieven uitoefent, namelijk:
 - . stappen doet bij de overheden in het gemeenschappelijk belang van de personeelsleden of in het bijzonder belang van een personeelslid (zowel voor de representatieve als voor de erkende vakorganisaties: art. 83 - KB 28.09.84);
 - . een personeelslid bijstaat dat zijn daden bij de administratieve overheid moet rechtvaardigen (zowel voor de representatieve als voor de erkende vakorganisaties: art. 83 - KB 28.09.84);
 - . tijdens de diensturen berichten uithangt (zowel voor de representatieve als voor de erkende vakorganisaties: art. 83 - KB 28.09.84);
 - . tijdens de diensturen vakbondsbijdragen int (enkel voor de representatieve vakorganisaties: art. 83 - KB 28.09.84);
 - . aanwezig is bij de vergelijkende examens en bij de examens die voor de personeelsleden worden georganiseerd (enkel voor de representatieve vakorganisaties: art. 83 - KB 28.09.84);op voorwaarde dat het personeelslid vooraf aan zijn hiërarchische meerdere een persoonlijke oproeping of doorlopende opdracht kan voorleggen.
- 3° een personeelslid dat deelneemt aan de vergaderingen die de representatieve vakorganisaties in de lokalen beleggen, op voorwaarde dat die vakorganisaties een voorafgaand verzoek bij de bevoegde overheid hebben ingediend (art. 84 - KB 28.09.84).

Art. X 74. De leden van een vrijwillige brandweerdienst of van een korps voor burgerlijke bescherming krijgen - mits de nodige staving - een compenserende dienstvrijstelling voor hun dringende hulpverlening die jaarlijks beperkt wordt tot 38 uur of 5 werkdagen.

De dienstvrijstelling voor de actieve vrijwilligers van het Rode Kruis wordt onder dezelfde voorwaarden verleend.

Art. X 75. Er wordt dienstvrijstelling verleend aan het personeelslid dat optreedt als voorzitter, bijzitter of (adjunct-) secretaris van een stembureau of van een stemopnemingsbureau, en dat volgens zijn werktijdregeling op dezelfde dag tot dienstverplichtingen gehouden is.

De eerstvolgende werkdag na de verkiezingen kan bovendien - mits de nodige staving - één dag compenserende dienstvrijstelling worden toegekend aan het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct-) secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau heeft gewerkt. Het personeelslid dat kiest voor deze compenserende dienstvrijstelling ontvangt geen presentiegeld als lid van een stem- of stemopnemingsbureau.

Art. X 76. De personen die in aanmerking komen voor de dienstvrijstelling, zijn in principe:

- de door de sportfederatie of het Belgisch Olympisch en Interfederaal Comité (BOIC) geselecteerde of gepréselecteerde topsporter;
- de persoonlijke trainer of ligatrainer van de geselecteerde of gepréselecteerde topsporter;
- de gehandicaptenbegeleider van de geselecteerde of gepréselecteerde topsporter;
- de sparringpartner van de geselecteerde of gepréselecteerde topsporter;
- het internationale jurylid.

In het geval van persoonlijke of ligatrainer worden sporttechnisch gekwalificeerden in aanmerking genomen (diploma licentiaat en regent in de lichamelijke opvoeding, getuigschriften van de Vlaamse Trainersschool: initiator/ jeugdsportbegeleider, trainer B en trainer A).

Sportmanifestaties die in aanmerking komen voor de dienstvrijstelling zijn in principe:

- Olympische Spelen (zomer en winter) (préselectie en definitieve selectie door het BOIC);
- Paralympics (préselectie en definitieve selectie door het BOIC);
- Wereldspelen (préselectie en definitieve selectie door het BOIC);
- Stille Spelen (selectie door de federatie);
- Wereldkampioenschappen in de categorie senioren (selectie door de federatie);
- Wereldbekerwedstrijden en A-tornooien vergelijkbaar met wereldkampioenschappen in de categorie senioren (selectie door de federatie);
- Europese kampioenschappen in de categorie senioren (selectie door de federatie);
- Universiades (selectie door het BOIC).

De maximale duur van de dienstvrijstelling wordt - mits de nodige staving - vastgesteld op 90 werkdagen per jaar (uitzondering: internationale juryleden: duur van de manifestaties met een maximum van 20 werkdagen per jaar).

Over de dienstvrijstelling wordt advies gegeven door de lijnmanager die voor deze

materie bevoegd is binnen het beleidsdomein sport.

Met de bevoegde lijnmanager binnen het beleidsdomein voor de sport wordt in dit artikel de administrateur-generaal van het BLOSO bedoeld.[12]

Art. X 77. Er wordt - mits de nodige staving - dienstvrijstelling toegekend aan de personeelsleden die organen of weefsels afstaan voor de

- duur van de opname in het ziekenhuis en van het eventueel vereiste herstel;
- tijd die nodig is om de voorafgaande medische onderzoeken te dekken.

Voor het afstaan van beenmerg is de dienstvrijstelling beperkt tot maximum 4 werkdagen per afname.

Art. X 78. Onder gehandicapten en zieken moet worden verstaan de personen die door een daartoe bevoegde dokter voor tenminste 66 % arbeidsongeschiktheid werden verklaard.

De helft van het aantal te besteden verlofdagen (werkdagen) moet worden beschouwd als dienstvrijstelling en wordt dus niet aangerekend als gewone vakantie-verlofdagen van dat jaar. Het totaal aantal dagen van dergelijke dienstvrijstelling mag niet meer bedragen dan vijf per jaar.

Art. X 79. Het Europees Parlement en de Raad van Europa stellen in verschillende resoluties, aanbevelingen en richtlijnen met betrekking tot de bescherming van de gezondheid van donoren en ontvangers van bloedtransfusies dat een bloedgift vrijwillig en onbetaald gebeurt. De toekenning van een verlof dat langer duurt dan de gift en verplaatsing beschouwt de Raad van Europa daarom als een compensatie die onverenigbaar is met het vrijwillig en onbetaald karakter van de donatie.[14]

Ook het Rode Kruis is gekant tegen de toekenning van een dag verlof aan personeelsleden die bloed geven. Het vooruitzicht van een extra vrije dag is volgens het Rode Kruis voor sommige kandidaat donoren een voldoende reden om de vragenlijst met betrekking tot de beoordeling van een mogelijk verhoogd risico voor overdracht van besmettelijke aandoeningen via bloedtransfusies bewust foutief in te vullen. Dit kan, niettegenstaande de toepassing van zeer gevoelige testen, leiden tot een besmetting met onder andere het hepatitis B en C virus en het HIV-virus. Bovendien heeft een normaal gezonde persoon medisch gezien geen dag verlof nodig om van een bloedgift te recupereren.[14]

Gelet op bovenvermelde juridische en medische bezwaren wordt de dag dienstvrijstelling die een personeelslid iedere maand, als gunst, kan krijgen, vervangen door een dienstvrijstelling waarvan de duur gelijk is aan de benodigde tijd om bloed, plasma of plaatjes te geven en een maximale verplaatsingstijd van twee uur.

Onder de benodigde duur van de bloed, plasma of plaatjesgift valt ook de duur die nodig is om te recupereren (deze bedraagt normaliter 30 minuten).

De twee uur verplaatsingstijd (heen en terug) wordt toegekend omwille van het feit dat ook een bloedafname kan gebeuren buiten een gebouw van de diensten van de Vlaamse overheid (bijvoorbeeld in een bloefafnamecentrum).[14]

Aangezien het VPS enkel de vaststelling van de vereiste stavingsdocumenten via het arbeidsreglement delegeert, kan een lijnmanager in het arbeidsreglement geen soepelere regeling invoeren.[14]

Om het bloedgeven binnen dit nieuwe kader te stimuleren, zal de afdeling binnen het Departement Bestuurszaken die verantwoordelijk is voor welzijn in samenwerking met het Rode Kruis Vlaanderen bloedinzamelacties in de gebouwen van de Vlaamse overheid organiseren en ondersteunen.[14]

Art. X 80. § 1. Met toepassing van de Europese richtlijn 92/85 over de bescherming van zwangere werkneemsters wordt dienstvrijstelling verleend aan het zwangere personeelslid dat een prenataal onderzoek ondergaat tijdens de diensturen. Een medisch attest staaft dit.

§ 2. Het recht op borstvoedingspauzes (nodig om het kind te voeden en/of melk af te kolven) wordt toegekend in uitvoering van het Verdrag nr. 183 van de IAO betreffende de herziening van het verdrag betreffende de bescherming van het moederschap en het Europees Sociaal Handvest.

De facto gaat het om het recht tot afkolven op het werk (dus geen dienstvrijstelling voor borstvoeding thuis).

Art. X 81. § 1. De lijnmanager bepaalt de regels voor aanvraag en opnemen van de dienstvrijstellingen omdat ze de goede werking van zijn entiteit conditioneren. Generieke aspecten zoals staving d.m.v. bepaalde attesten kunnen in het arbeidsreglement opgenomen worden.

§ 2. De toekenning van de niet-generiek vermelde dienstvrijstellingen (evenals de beslissing of de afwezigheid moet worden ingehaald op de werktijd), behoort tot de bevoegdheid van de lijnmanager.

TITEL 14. OVERGANGSBEPALINGEN

Art. X 82. Naargelang de herkomst van het personeelslid kende de invoering van het systeem van 666 werkdagen een verschillende ingangsdatum. Deze data blijven behouden voor de vaststelling van het opgebruikt "krediet":

- ministerie van de Vlaamse gemeenschap: 1/1/1994 (= datum inwerkingtreding eerste VPS)
- Vlaamse wetenschappelijke instellingen: 1/1/1994
- Vlaamse openbare instellingen met vergelijkbaar personeelsstatuut: 1/1/1995
- Export Vlaanderen: 1/10/2000
- personeel overgeheveld vanuit Landbouw (federaal) naar het ministerie:
[1/1/1994]

Derhalve blijft het opgebouwde ziektekrediet vóór de inwerkingtreding van dit raamstatuut behouden.

Art. X 83. Voor de loods met de algemene functie of met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot is verlof voor deeltijdse prestaties onder geen andere vorm mogelijk dan een vermindering van de prestaties tot 50% van de duur die normaal wordt opgelegd.

Deze prestaties worden verricht door de loods met de algemene functie per volledige beurt van 6 werkdagen, en door de loods met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot per vaarbeurt van de kotter of de tender.

Art. X 84. § 1. Bij gedwongen overgang naar privaatrechtelijke agentschappen binnen Beter Bestuurlijk Beleid wordt voor de ambtenaren het statuut van oorsprong behouden en wordt een terugkeerrecht voorzien gedurende 4 jaar via de techniek van mededinging met de normale procedures van de interne arbeidsmarkt (dus mee in aanmerking te nemen potentiële kandidaten) (bevordering en horizontale mobiliteit).

Indien de ambtenaar het binnen een redelijke termijn gevraagd heeft (dus niet net vóór het verstrijken van de 4 jaar) en het niet gelukt is om terug te keren naar de diensten van de Vlaamse overheid via de geëigende procedures van de interne arbeidsmarkt, mag hij nochtans terugkeren na 4 jaar en krijgt hij bij voorrang een nieuwe betrekking via de herplaatsing.

§ 2. bv. personeel van de voormalige VOI, Vlaamse Milieumaatschappij ten behoeve van de NV Aquafin.

Art. X 85. De nieuwe regeling geldt pas voor de verloven die toegekend worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Bestaande afspraken inzake (door)betaling (met of zonder terugvordering) blijven gelden.

Dit betekent ook dat voor de lopende verloven voor opdracht van algemeen belang de tijdsbepanking van 4 jaar - die ingaat op datum van inwerkingtreding van dit besluit - niet geldt.

Art. X 86. De 5 jaar onbetaald verlof wordt verminderd met de reeds opgenomen jaren gecontingenteerd verlof (5 jaar) (VPS, Stambesluit, PSWI, ...).

Art. X 87. Uiteraard kan het niet de bedoeling zijn net voor de inwerkingtreding van dit statuut nog (oude) verlofstelsels aan te vragen en toe te staan waarvan de aanvangsdatum na de datum van inwerkingtreding van dit besluit ligt.

Art. X 88. De ambtenaren van minstens 50 jaar die destijds in toepassing van de toen geldende reglementering een schriftelijke verklaring hebben afgelegd tot voortzetting van hun deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, beschikken over de mogelijkheid om deze verklaring in te trekken, zodat zij in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid de mogelijkheid hebben om bvb. opnieuw een voltijdse activiteit te hervatten.[4]

Art. X 89. § 1. Het overgehevelde personeelslid dat op datum van overheveling een verlofstelsel geniet dat eveneens bij de Vlaamse overheid voorkomt, kan dit verlof verder blijven genieten na de overheveling tot de voorziene einddatum, ook in arbeidsregime dat niet bij de diensten van de Vlaamse overheid voorkomt. Zo kan een overgehevelde personeelslid dat bij de federale overheid geniet van verlof voor loopbaanonderbreking met 1/3 dit verlof verderzetten na de overheveling, niettegenstaande dit regime niet bestaat bij de DVO (enkel volledig, 1/2 en 1/5). Eens de voorziene einddatum van dit verlof bereikt is, kan enkel in een arbeidsregime gepresteerd worden dat wel bestaat bij de Vlaamse overheid.

Inzake loopbaanonderbreking wordt bij de maximale termijn van 5 jaar voltijdse en 5 jaar[26] deeltijdse loopbaanonderbreking rekening gehouden met de loopbaanonderbreking die de overgehevelde ambtenaren reeds hebben opgenomen bij de federale overheid (toepassing van artikel X 28 §3 VPS).[14]

Het overgehevelde personeelslid dat op het ogenblik van de overheveling geniet van een hem door de federale overheid toegekend verlof dat niet bestaat bij de diensten van de Vlaamse overheid, moet dit verlof op datum van de overheveling stopzetten. Het personeelslid dat bij de federale overheid bijvoorbeeld in toepassing van het KB van 10 april 1995 geniet van de vrijwillige vierdagenweek of halftijdse vervroegde uittreding, moet bijgevolg dit verlof stopzetten. Indien het ook bij de Vlaamse overheid 4/5 wil presteren moet het daartoe een verlofvorm aanwenden overeenkomstig het Vlaams personeelsstatuut.[14]

§ 2. De op 1 januari 2011 en 1 januari 2014[26] overgehevelde personeelsleden kunnen de niet opgenomen vakantiedagen bij de federale overheid niet overdragen naar de DVO. Eens in dienst bij de Vlaamse overheid geldt artikel X 9 (maximum 11 dagen opsparen).[14]

Art. X 90. Om te vermijden dat overgehevelde ambtenaren voor wie door de federale overheid bij de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring een procedure gestart is tot definitieve medische ongeschiktverklaring, na de overheveling een termijn van 666/222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte moeten doorlopen opdat een nieuwe procedure tot medische ongeschiktverklaring kan opgestart worden, wordt bepaald dat voor deze ambtenaren de lopende procedure wordt verder gezet. Dit kan dus tot gevolg hebben dat een eventuele beslissing tot definitieve medische ongeschiktheidsverklaring uitwerking heeft vóór de termijn vermeld in artikel X 20 (666 dagen) en artikel XI 7 (222 dagen ziekte boven de leeftijd van 60 jaar). Indien er toch geen beslissing tot definitieve ongeschiktheid genomen wordt, gebeurt de inschakeling in de ziekteregeling van de DVO (666/222) volgens de normale regeling (het ziekterelof dat werd opgenomen sinds 1 januari 1994 bij de federale overheid wordt aangerekend op het ziektecontingent bij de diensten van de Vlaamse overheid).[26]

DEEL XI. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

Relevante APKB-bepalingen

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 21

"Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de normale leeftijd van inruststelling, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of dit besluit."

Artikel 22

"De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt, kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag."

Het statuut bepaalt de procedure van reffectatie van de ambtenaren wier betrekking wordt afgeschaft.

De ambtenaar in reffectatie behoudt zijn rechten op wedde en zijn loopbaanaanspraken; de periode van reffectatie wordt in aanmerking genomen in de administratieve en geldelijke anciënniteit."

Artikel 23

"Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor:

- 1° de ambtenaar van wie de benoeming niet regelmatig is, op voorwaarde dat, met uitzondering van arglist of bedrog, die onregelmatigheid door de overheid die hem heeft benoemd is vastgesteld binnen de termijn bepaald voor het instellen van beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;*
- 2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvoorwaarde, de ambtenaar die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die aan de dienstplichtwetten niet meer voldoet of wiens medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;*
- 3° onverminderd artikel 18, [= georganiseerde werkonderbreking] de ambtenaar die zonder geldige reden zijn post verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft;*
- 4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;*
- 5° de ambtenaar die om tuchtredekenen wordt ontslagen van ambtswege of afgezet."*

Artikel 24

"Het statuut regelt de ambtsneerlegging ingeval van ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid."

Het bepaalt de procedure tot verklaring van beroepsongeschiktheid en de evaluatiecriteria. Het voorziet daarbij in een recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 11, § 2, tweede lid. (= de bepalingen vermeld bij de evaluatie)

Het bepaalt tevens de voorwaarden waaronder aan belanghebbenden een vergoeding kan worden verleend."

Artikel 25

"Geven tevens aanleiding tot ambtsneerlegging :

- 1° het vrijwillig ontslag volgens de door het statuut bepaalde nadere regels;*
- 2° de inruststelling."*

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

*** Ambtenaren**

De ontslagregeling is naast de eenzijdige aanstelling en de tuchtregering een essentieel verschillend element van rechtsbescherming van de vaste overheidswerknemer t.a.v. de

privé-werknemer. De waarborgen zijn grotendeels geregeld in het APKB en dus in dit statuut opgenomen.

* Contractuelen

Het ontslagrecht voor contractuelen wordt beheerst door het arbeidsrecht, waarvan in het statuut niet kan worden afgeweken.

Het arbeidsrecht voorziet slechts in een algemene opsomming van gevallen waarin de arbeidsovereenkomst een einde neemt; de gevallen waarin bij de overheid het ontslag plaats vindt, moeten binnen deze algemene beëindigingswijzen kunnen worden ondergebracht, en de ontslagwijze zelf moet in overeenstemming zijn met het arbeidsrecht.

Wijzen waarop een arbeidsovereenkomst een einde neemt :

- algemene wijzen waarop verbintenissen te niet gaan (contractenrecht);
- afloop van de termijn;
- voltooiing van het werk waarvoor het contract werd afgesloten;
- door de wil van één der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;
- door de dood van de werknemer;
- door overmacht.

Eénzijdige beëindiging door werknemer	Eénzijdige beëindiging door werkgever	Beëindiging in onderling akkoord	Ontslag om dringende redenen door werkgever of werknemer
<u>contract voor onbepaalde duur</u>	<u>contract voor onbepaalde duur</u>	indien terzake een akkoord wordt gesloten :	
- ofwel opzeggings-termijn	- ofwel opzeggings-termijn	beëindiging van dag op dag zonder opzeggings-termijn	geen opzeggingstermijn
- ofwel verbrekingsvergoeding	- ofwel verbrekingsvergoeding	of verbrekingsvergoeding	geen verbrekingsvergoeding
<u>contract voor bepaalde duur</u>	<u>contract voor bepaalde duur</u>		
verbrekingsvergoeding	verbrekingsvergoeding		

Opmerkingen

1. Het bereiken van de pensioenleeftijd vormt geen reden tot ontslag (art. 36 wet 03.07.78 : nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst).
2. De termijnen die bij opzegging van een onbepaalde duurcontract moeten worden gerespecteerd, zijn verschillend naargelang de opzegging uitgaat van werknemer of werkgever, en afhankelijk van het jaarlijks loon en de anciënniteit.
3. Er moet rekening gehouden worden met een aantal ontslagverboden (zwangerschap, militaire dienst, loopbaanonderbreking).
4. Er zijn afwijkende regelingen naargelang het soort van contractueel (gewoon contractueel, GECO, doelgroepwerknemer, startbanen).
5. Het ontslag wegens "onvoldoende" of wegens ziekte moet gegeven worden conform / binnen de arbeidsrechtelijke mogelijkheden.
6. Voor CON is op basis van het statuut het ontslag mogelijk na 1 onvoldoende. Men kan het contract echter ook beëindigen onafhankelijk van de beoordeling die periodiek plaatsvindt.

* * *

Deel XI van het statuut kan dus alleen handelen over het verlies van de hoedanigheid en de ambtsneerlegging als ambtenaar. Overeenkomstig art. 9 § 4 APKB is de ambtenaar in proeftijd onderworpen aan de artikelen betreffende het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging (vrijwillig ontslag en inruststelling).

Hoofdstuk 1. De redenen en gevolgen

Art. XI 1. § 1. Met de woorden "door dit besluit" wordt in art. 21 APKB het APKB zelf bedoeld. Dit wordt in deze tekst omgezet naar "het statuut" vermits dit in toepassing van het APKB wordt opgesteld.

- zie art. 21 e.v. APKB.
- in dit besluit: de definitieve ongeschiktverklaring wegens ziekte van de ambtenaar vóór de opruststelling[9].

De leeftijd van opruststelling[9] wordt vastgesteld op 65 jaar; dit komt i.p.v. de vage omschrijving "de normale leeftijd van de pensionering".

Vroegere werd toegelaten dat de ambtenaar uit dienst ging op de datum waarop hij 65 jaar werd.

De DMFA-aangifte liet niet (meer) toe dat het volledige aantal werkdagen wordt aangegeven indien men in de loop van een maand, op de dag dat de ambtenaar 65 jaar wordt, uit dienst gaat.

De RSZ suggereerde dat de verloning van de periode na de 65^{ste} verjaardag geregeld wordt met een premie. Een ontslag op de 65^{ste} verjaardag, en de betaling van een premie geeft evenwel problemen inzake rustpensioen, vakantiegeld en eindejaarstoelage.[12]

Daarom werd beslist dat het personeelslid uit dienst gaat op de 1^{ste} van de maand volgend op de 65^{ste} verjaardag.

De huidige werkwijze bij overlijden van een ambtenaar werd door de RSZ niet gecontesteerd, aangezien de huidige werkwijze inhoudt dat de overlijdensdatum ter informatie in Vlimpers wordt opgenomen, en het einde van de betaling en de dienstbetrekking samenvalt (de laatste dag van de maand).[12]

Rust- en overlevingspensioenen starten steeds op de 1^{ste} van de volgende maand (in casu: volgend op de leeftijd 65 jaar en op het overlijden). Dit was al de algemene regel bij vervroegd pensioen.

Om geen verlies inzake rustpensioen voor de laatste maand te hebben, moet men “in actieve dienst” zijn gedurende de hele maand én moet op het salaris de FOP-bijdrage 7,5% ingehouden en doorgestort worden⁽⁵⁰⁾.

Vlimpers kan momenteel geen volledig maandsalaris berekenen bij uitdiensttreding in de loop van de maand. [12]

Problemen bij “uit dienst” op datum 65 jaar en overlijden	PENSIOEN	VAKANTIEGELD	EINDEJAARSTOELAGE	DMFA aangifte
65 JAAR	pensioenverlies	verlies prorata deel VG	verlies prorata deel EJT	OK
OVERLIJDEN	geen pensioenverlies	verlies prorata deel VG	verlies prorata deel EJT	OK

Conclusie (zie ook artikel XI 1 VPS)

a. uit dienst op laatste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt;

b. gevolgen:

- . volledig maandsalaris,
- . volledige pro rata VG / EJT, dus geen verlies
- . maand volledig in actieve dienst (= aanneembare diensten rustpensioen) dus geen pensioenverlies.[12]

Standpunt van de Pensioendienst voor de overheidssector⁵¹[2]

Artikel 50, tweede lid van de wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen bepaalt dat de persoon van wie de dienstuitoefening beëindigd is ingevolge de zwaarste tuchtstraf in zijn statuut bepaald definitief het recht op een rustpensioen van de openbare sector verliest.[2]

Volgens artikel VIII 2, 7° van het Vlaams personeelsstatuut is de tuchtstraf “afzetting” de zwaarste tuchtstraf. Dit betekent dat de ambtenaar die als gevolg van een tuchtstraf afgezet wordt geen aanspraak kan maken op een pensioen van de openbare sector voor de diensten die hij verricht heeft vóór deze afzetting. De andere tuchtstraffen hebben geen invloed op de pensioenrechten van de ambtenaar.[2]

“De strafvordering schorst de tuchtprocedure en de tuchtspraak. Daaruit volgt dat de tuchtstraf afzetting mag uitgesproken worden nadat de geschorste ambtenaar de grensleeftijd (bedoeld wordt pensioenleeftijd) heeft bereikt, indien de strafrechtelijke veroordeling enkel na die datum werd uitgesproken en definitief is geworden. Zolang het tuchtrechtelijk onderzoek tegen een ambtenaar niet is beëindigd, mag en kan er niet beslist worden over zijn pensioenrecht. Zolang het tuchtrechtelijk onderzoek voortduurt en men derhalve niet weet of de ambtenaar al dan niet een tuchtstraf zal bekomen die hem het recht op pensioen ontzegt, kan en mag terzake niets beslist worden, zelfs indien de betrokkene de leeftijdsgrens bereikt, definitief lichamelijk ongeschikt wordt verklaard of het onmiddellijk of uitgesteld pensioen aanvraagt. Zolang tegen een ambtenaar tuchtvervolgingen zijn ingesteld, mag zijn vraag tot ontslag niet aanvaard worden”. [2]

Teneinde te vermijden dat een einde komt aan de schorsing in het belang van de

⁵⁰ Dit is niet zo bij overlevingspensioen, gelet op de specifieke berekeningswijze voorzien in de wetgeving.

⁵¹ Arrest van de Raad van State, nr. 11.786 van 28 april 1966, Friedberg / Belg. Staat

dienst en dat geen tuchtprocedure meer kan opgestart worden wordt artikel XI 1, § 2 aangepast in die zin dat in deze gevallen betrokkene niet de hoedanigheid van ambtenaar verliest.[2]

§ 3. Om het langer werken aan te moedigen binnen de huidige economische en maatschappelijke context wordt de regeling van het doorwerken na de leeftijd van 65 jaar vanaf 30 november 2012 versoepeld in die zin dat de ambtenaren na het einde van de maand waarin ze 65 jaar worden in onderling akkoord met de benoemende overheid mogen blijven verder werken zonder tijdsbeperking. De verlenging geldt voor maximaal één jaar, maar kan onbeperkt herhaald worden met een periode van telkens maximaal één jaar. Het initiatief voor de verlenging kan uitgaan van de benoemende overheid maar de betrokken ambtenaar moet ermee akkoord gaan. De verlenging kan ook gevraagd worden door de ambtenaar maar de benoemende overheid moet er mee instemmen.[18]

Deze maatregel creëert geen recht in hoofde van de ambtenaar maar schept voor de overheid de mogelijkheid om ambtenaren van wie zij de competenties verder nodig heeft voor haar dienstverlening voor de voormelde periode langer aan het werk te houden. De benoemende overheid moet haar beslissing motiveren. Tot zolang behoudt hij de hoedanigheid van ambtenaar. Deze ambtenaren die doorwerken na het einde van de maand waarin ze 65 jaar worden kunnen hun loopbaan verder ontwikkelen, zoals bepaald in het VPS (functionele loopbaan, hiërarchische bevordering, aanstelling in midden- of topkader).[18]

Een analoge regeling geldt voor de statutaire mandaathouders van de N-functies en de functies van algemeen directeur en voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad. Voor de statutaire mandaathouders is de indienstnemende overheid bevoegd om de beslissing te nemen, onverminderd de regeling inzake de beëindiging van het mandaat, zoals bepaald in artikel V 14.

De facto zal het de opdrachtgever (functionele minister of raad van bestuur) zijn die apprecieert / motiveert in het voorstel aan de indienstnemende overheid (VR of raad van bestuur voor EVA waar oprichtingsdecreet dit bepaalt) waarom er redenen zijn om de tewerkstelling te verlengen.

De mandaatregeling zoals bepaald in deel V blijft doorwerken ook na het einde van de maand waarin de mandaathouders 65 jaar worden: jaarlijkse evaluatie, einde-mandaatevaluatie na 6 jaar, mogelijkheid tot verlenging na eerste mandaat van 6 jaar en mededinging met open procedure vanaf 3de mandaat.[18]

Na een loopbaan van 45 dienstjaren (diploma inbegrepen) krijgt de ambtenaar een volledig pensioen (= maximum dat hij kan krijgen).[15]

Contractuele personeelsleden kunnen ook in dienst gehouden worden boven de leeftijd van 65 jaar. Voor bedienden geldt dan een verkorte opzegtermijn overeenkomstig artikel 83 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.[9]

Art. XI 2. In deze herstructureringsperiode met kerntakendiscussie is het belangrijk om op te merken dat volgens het APKB de afschaffing van betrekking geen reden is voor verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of voor ontslag (dit in tegenstelling tot andere landen waar dergelijke reden wel tot collectief ontslag kan leiden, ook bij de overheid). Deze ambtenaren dienen conform het statuut herplaatst (re-affectatie) met behoud van rechten.

De huidige werkwijze van maximale interne inzetbaarheid van het vast personeel (ook overtollig of in overtal) blijft dus behouden. De procedure sensu stricto wordt vervangen door het engagement van maximale interne inzetbaarheid via HR-instrumenten.

Aangezien men alle aanspraken behoudt, wordt men ook geacht zijn afgeschafte betrekking verder uitgeoefend te hebben. Dit zal de facto ook het geval zijn aangezien men in dienst blijft en prestaties levert en dus bv. niet thuis zit "in afwachting van ...".

Art. XI 3 geeft een opsomming van de gevallen waarbij ambtshalve en zonder opzegging een einde wordt gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar (zie art. 23 APKB).

Ontslag wordt ambtshalve opgelegd aan:

- 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. III 1).
- 2° De voorwaarden waaronder ontslag wegens medische ongeschiktheid voor de vaste ambtenaar verleend wordt (mogelijkheid na 666 werkdagen) is uiteengezet bij de verlopen.
Onder medische ongeschiktheid moet ook verstaan worden de vroegtijdige invaliditeit die, onder door de AGD-reglementering bepaalde voorwaarden, behoorlijk is vastgesteld en waardoor de ambtenaar niet in staat is om zijn ambt volledig, geregeld en onafgebroken uit te oefenen.
De voorwaarde om Belg te zijn voor bepaalde gezags- of vertrouwensfuncties werd weliswaar geschrapt bij de aanwerving (mogelijkheid APKB) maar de GW blijft nog onverkort van toepassing krachtens dewelke enkel EER-onderdanen vastbenoemd ambtenaar kunnen zijn tenzij een overheid decretaal uitzonderingen zou bepalen voor bijzondere gevallen (terzake wordt een voorstel uitgewerkt).
- 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 kalenderdagen afwezig blijft is ongewettigd afwezig.
Bij de toepassing van deze bepaling moet men rekening houden met de vaste rechtspraak van de Raad van State over de toepassingsvoorwaarden van dit niet-tuchtrechtelijk ontslag van ambtswege wegens ongewettigde afwezigheid. Het niet-tuchtrechtelijk ontslag van ambtenaren die gedurende een zekere tijd - meer dan 10 (kalender)dagen - van het werk afwezig blijven, berust op een vermoeden van vrijwillig ontslag.[27]
Het bestuur is bijgevolg verplicht om na te gaan of de betrokken ambtenaar een reden had om uit de dienst afwezig te blijven. Het is daarbij zonder belang of die concrete omstandigheden al dan niet een voldoende rechtvaardiging voor de afwezigheid opleveren.[27]
Als er onvoldoende gegevens voorhanden zijn die aantonen of waaruit af te leiden valt dat de ongewettigde afwezigheid te wijten was aan de vrijwillige uitdiensttreding, dan kan geen toepassing worden gemaakt van art. XI 3, §1, 3°.

Om dit duidelijker te maken, wordt in punt 3° toegevoegd dat de ambtenaar behoorlijk en op voorhand moet worden verwittigd (van dit mogelijk ontslag) en om opheldering moet worden verzocht.[27]

De ongewettigde afwezigheid staat gelijk met non-activiteit (behoudens in geval van overmacht);

Zijn bv. geldige afwezigheden en worden dus niet meegerekend voor de berekening van de 10 dagen afwezigheid : de dagen afwezigheid wegens toepassing van de tuchtprocedure, wegens werkonderbreking (zie ook toelichting art. X 5) ...

- 4° de ambtenaar die zich in een situatie bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 5° de ambtenaar die wegens tuchtrekenen wordt afgezet of van ambtswege wordt ontslagen.

§ 2. Artikel XI 3, 2° werd aangepast bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 zodat men niet langer automatisch ontzet wordt uit de hoedanigheid van ambtenaar wanneer men een burgerlijk of een politiek recht verliest (geschrapd in 2°) maar dat men slechts ontzet wordt uit het ambt wanneer men ontzet wordt uit het recht openbare ambten, bedieningen of betrekkingen te vervullen en dit slechts voor de duur van de ontzetting (§2).[27]

Concreet betekende dit dat de betrokken persoon gedurende deze periode geen aanspraken kon maken op rechten die voortvloeien uit het ambtenaarschap (bijvoorbeeld opbouw anciënniteiten). Bij het einde van de ontzetting uit zijn ambt kon de ambtenaar terugkeren in zijn oude graad (dit wil zeggen dat hij terug "in dienst" werd genomen) en met de anciënniteiten die hij opgebouwd had op het ogenblik van zijn ontzetting uit het ambt.[27]

Deze regeling heeft als ongewenst effect dat de facto geen tuchtvordering meer kan worden opgestart of worden verder gezet omdat betrokkene tijdelijk zijn hoedanigheid van ambtenaar verliest.[27]

Uit rechtspraak van de Raad van State (arrest nr. 195.654 van 31 augustus 2009) blijkt dat het ambtshalve verlies van de hoedanigheid van ambtenaar ingevolge de tijdelijke ontzetting uit de burgerlijke en politieke rechten geen schending van art. 10 en 11 van de Grondwet inhoudt om volgende redenen:

- de onmogelijkheid om een openbaar ambt uit te oefenen is strikt verbonden aan de periode waarvoor betrokkene uit zijn burgerlijke en politieke rechten is ontzet.
- wanneer de betrokkene opnieuw zijn burgerlijke en politieke rechten geniet, zal hij terug een openbaar ambt kunnen uitoefenen. Hiervoor zal hij wel opnieuw in dienst moeten worden genomen en zijn loopbaan van nul af aan herbeginnen. Het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar als gevolg van de tijdelijke ontzetting uit de burgerlijke of politieke rechten is derhalve niet noodzakelijk definitief.

Die situatie is verschillend van die van het verlies van de genoemde hoedanigheid ingevolge de definitieve ontzetting uit de burgerlijke of politieke rechten.

Om te vermijden dat geen tuchtvordering kan worden opgestart of verder gezet omdat betrokkene tijdelijk zijn hoedanigheid van ambtenaar verliest, wordt de vroegere bepaling van punt 2° met name het ambtshalve verlies van de hoedanigheid van ambtenaar voor de ambtenaar die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, terug opgenomen in dit artikel.[27]

Het ambtshalve verlies van de hoedanigheid van ambtenaar is ook van toepassing op de ambtenaren die op 1 november 2014 (datum van inwerkingtreding van het nieuwe artikel XI 3) tijdelijk ontzet zijn uit het recht om een openbaar ambt uit te oefenen met toepassing van de opgeheven bepaling van artikel XI 3, §2.[27]

Art. XI 4. § 1. In het geval dat de onregelmatige benoeming niet te wijten is aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar wordt een **verbrekingsvergoeding** 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).

De betaling van een verbrekingsvergoeding is ook in overeenstemming met Europees Sociaal Handvest van Turijn.

De regeling inzake sociale zekerheid bij toekenning van een verbrekingsvergoeding in het geval van een onregelmatige benoeming die niet te wijten is aan de ambtenaar zelf, is conform aan de wet van 20 juli 1991 houdende sociale bepalingen.

Gelet op de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen waarbij de ontslagen ambtenaar onder toepassing van de werkloosheidsverzekering moet worden ondergebracht (behalve in uitzonderlijke gevallen) **stort de werkgever** de nodige **bijdragen** voor opname van de ambtenaar in dit stelsel.

Door art. 8 van voormelde wet wordt hoofdstuk II van die wet (toepassing van de verzekering tegen werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapverzekering 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 1999 houdende sociale bepalingen heft evenwel ook deze uitzondering op.

§ 2. Aangezien het APKB uitdrukkelijk bepaalt dat in de in art. XI 3 opgesomde gevallen de ambtenaar ambtshalve en zonder opzeggingstermijn wordt ontslagen, wordt in deze gevallen aan de ambtenaar die wordt ontslagen **geen opzeggingstermijn** toegekend en blijft de huidige ontslagregeling (geen opzeggingstermijn, geen verbrekingsvergoeding, onverminderd § 1) dus behouden.

Het niet toekennen in de betrokken 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.

In de gevallen waarin het ontslag plaats vindt ingevolge een ernstig vergrijp wordt geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend. 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).

Bovendien wordt er eveneens geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend indien het ontslag het gevolg is van:

- het niet meer voldoen aan de dienstplichtwetten;
- de definitieve medische ongeschiktheid;
- het niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste (GW-bepaling).

§ 4. Het ontslag wordt gegeven door de benoemende overheid (dus in principe de lijnmanager als hoofd van de entiteit[, secretariaatspersoneel strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs] onverminderd de delegatiemogelijkheid).

Enkel de ontslagreden in art. XI 3 - 3° vergt nog een appreciatie.

Art. XI 5. cf. art. 25 APKB

Zoals de aanwerving wordt ook de ambtsneerlegging van de ambtenaar met waarborgen omringd.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen :

- het vrijwillig ontslag;
- de pensionering;
- het ontslag wegens beroepsongeschiktheid (= na een tweede opeenvolgende evaluatie "onvoldoende").

Voor de ambtenaar in proeftijd geldt inzake ongeschiktheid voor de functie uiteraard (wegens de beperkte duur van de proeftijd) een specifieke regeling (art. III 16, § 2 en III 18[9]). Voor de andere 2 redenen : zie art. 9, § 4 APKB.

Art. XI 6. Het vrijwillig ontslag door de ambtenaar kan slechts doorgang vinden na ten minste 30 kalenderdagen (en behoudens akkoord over een inkorting) zodat de ambtenaar zich niet zomaar onmiddellijk aan zijn statutaire verplichtingen kan onttrekken.

De ambtenaar die de diensten van de Vlaamse overheid verlaat en een betrekking in de private sector opneemt dient binnen de sociale zekerheid eerst zijn rechten op te bouwen vooraleer recht te hebben op vaderschaps- of moederschapsverlofuitkeringen en ziekte-uitkeringen.[2]

Een benoeming die definitief geworden is betekent dat ingeval van beroep bij de Raad van State de termijn voor uitspraak afgewacht wordt.

Een benoeming bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid wordt niet langer gelijkgesteld met een vrijwillig ontslag.

Een ambtenaar van de DVO, die wordt benoemd tot raadslid van een administratief rechtscollege, verliest daardoor zijn terugvalpositie bij de diensten van de Vlaamse overheid niet. Hij wordt in principe maar voor een mandaat van zes jaar benoemd. Dit mandaat kan weliswaar verlengd worden, maar de raadsleden hebben bij hun benoeming geen garantie dat dit ook effectief zal gebeuren.[9]

Art. XI 7. Artikel 83 § 3 van de wet van 5 augustus 1978 stelt dat het personeelslid vanaf de leeftijd van 60 jaar in ruste wordt gesteld indien het vanaf die leeftijd 365 dagen afwezig is geweest wegens ziekte. Bij nota van 17 december 2003 bevestigt de federale Administratie der pensioenen dat deze bepaling een statutaire aangelegenheid betreft. De Vlaamse overheid kan van de federale regeling afwijken en haar ambtenaren op basis van andere voorwaarden ambtshalve op rust stellen.

De opruststelling bij een afwezigheid van 222 werkdagen wegens ziekte na 60 jaar is niet langer een automatisme. Voorheen gebeurde de opruststelling ambtshalve, thans bestaat er een appreciatierecht. De opruststelling kan uitgesteld worden indien er een vraag is tot verderzetting van de tewerkstelling door de ambtenaar. Indien de ambtenaar geen lijnmanager is, kan de lijnmanager beslissen om de opruststelling met een periode van 6 maanden uit te stellen. Indien het gaat om een lijnmanager, wordt het appreciatierecht terzake gegeven aan de functioneel bevoegde minister(s). Het personeelslid dat wil blijven verder werken na 60 jaar en na 222 werkdagen af-

wezigheid wegens ziekte kan aan de lijnmanager (of functioneel bevoegde minister(s)) op gemotiveerde wijze vragen om te mogen blijven verder werken. De lijnmanager (of functioneel bevoegde minister(s)) en de ambtenaar dienen tot een akkoord te komen over de opportuniteit en de haalbaarheid van de verderzetting van de tewerkstelling. Met het oog op de gemotiveerde beslissing wordt een overleg georganiseerd tussen de lijnmanager (of functioneel bevoegde minister(s)), in voorkomend geval de directe leidinggevende, een verantwoordelijke Personeel & Organisatie van het beleidsdomein en de ambtenaar.[6]

Indien een ambtenaar vraagt verder te werken na een ziekteperiode van 1 jaar na de leeftijd van 60 jaar, en daarna toch op rust wordt gesteld, meent de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS) dat het hier geen opruststelling is wegens medische ongeschiktheid. De bijzondere pensioenvoordelen verbonden aan deze pensionering gelden dan niet.

Voor personeelsleden met een korte loopbaan en/of laag salaris kan dit nadelig zijn. Het verdient de voorkeur dit mee te delen aan het personeelslid dat een verlenging vraagt, en op dat moment een pensioensimulatie te vragen.[6]

Art. XI 8. § 1. Een ambtenaar wordt ontslagen als hij na een eerste evaluatie onvoldoende n.a.v. de eerste twee volgende evaluaties opnieuw een onvoldoende krijgt. Het volstaat dus niet meer om na een onvoldoende één jaartje goed te functioneren om ontslag te vermijden;[23]

Het is logisch dat bij tweemaal onvoldoende, de benoemende overheid geen beslissingsbevoegdheid meer heeft inzake het al dan niet ontslaan maar deze beslissing enkel ondertekent; en dit, zowel in het geval dat de ambtenaar géén beroep instelt als in het geval dat na het advies van de raad van beroep, de tweede maal "onvoldoende" bevestigd wordt door de bevoegde instantie per beleidsdomein, raad of instelling (indien geen eenparig gunstig advies).

§ 2. geeft uitvoering aan het Europees Sociaal Handvest van Turijn wat het geval betreft waarin het ontslag van de ambtenaar plaats vindt wegens 2 opeenvolgende onvoldoendes.

§ 3.[23] De ambtenaren krijgen bij twee opeenvolgende onvoldoendes recht op een opzeggingstermijn die overeenstemt met 3 maanden, per ingegane of volledige schijf van 5 jaar tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid. [23]

Evenwel dienen dubbeltellingen inzake ontslaganciënniteit geweerd uit de berekening. De duur van de opzeggingstermijn is onafhankelijk van de hoogte van het loon van de ambtenaar.

De prestaties die de ambtenaar eventueel vroeger heeft verricht als contractueel personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid 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.

De anciënniteit verworven binnen de diensten van de Vlaamse overheid betekent niet alleen de anciënniteit verworven bij de rechtsvoorgangers (VOI, MVG, WI) die nu de "diensten" vormen, maar ook de anciënniteit opgebouwd bij de federale overheid van de ambtenaren die ingevolge de staatshervorming (wetten 80-89, Lambertmont enz.) overgeheveld werden naar de Vlaamse Gemeenschap. Ook de dienstanciënniteit verworven vóór een overplaatsing van de federale overheid naar Gemeenschappen en Gewesten wordt meegeteld (cfr. KB van 18 april 1969 tot vaststelling van sommige regelen inzake de overplaatsing van de rijksambtenaren). Het is bij uitbreiding dus niet de bedoeling om voor ontslaganciënniteit prestaties bij andere overheden (bv. Europa, gemeenten, ...) mee te nemen.

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.

In afwijking van de vastgestelde 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.

§ 4. 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 de opzeggingstermijn zoals bepaald in § 3. Met deze opzeggingstermijn wordt bedoeld: een termijn die minimaal overeenstemt met 3 maand, per ingegane of volledige schijf van 5 jaar tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 5. Op het loon verdiend tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoe-

ding 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 de werkgever 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 ontslagen ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.

Art. XI 9. zie ook commentaar bij art. XI 8 § 1.

Art. XI 10. In het statuut wordt rechtstreeks bepaald onder welke voorwaarden (ten minste 20 jaar dienstanciënniteit tellen, geen onvoldoende gekregen hebben in het laatste jaar voor opruststelling[9] en geen tuchtstraf opgelopen hebben die nog niet doorgehaald is) de ambtenaar gemachtigd wordt om de eretitel van zijn ambt te dragen. Er dient dus niemand expliciet toestemming te geven [indien aan de voorwaarden is voldaan].

Hoofdstuk 2. De ontslagregeling voor contractuelen

Art. XI 11. Voor het contractueel personeelslid bestaat een ontslagmogelijkheid (dus geen verplichting) "wegens beroepsongeschiktheid" na 1 evaluatie onvoldoende. Net als bij de ambtenaar, is er evenwel een ontslagverplichting als een contractueel personeelslid na de eerste evaluatie "onvoldoende" bij een van de twee eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie "onvoldoende" krijgt.[23]

Hoofdstuk 3. Overgangsbepaling

Art. XI 12. Evidente bepaling om oude en nieuwe regeling met trouwens dezelfde inhoud) te laten aaneensluiten en teller niet op nul te zetten (vanaf inwerkingtreding van het besluit).

Art. XI 13.

(1°) Om recht te hebben op een pensioen als personeelslid van de openbare sector in geval van ambtshalve opruststelling op 60 jaar, is vereist dat het personeelslid 5 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt (artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen).

(2°-3°) Voor het berekenen van de 222 werkdagen (artikel XI 7) komen de afwezigheden tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte pro rata in aanmerking (artikel X 22, § 2). Halve dagen afwezigheid worden dus aange-rekend op het contingent van 222 werkdagen.

Daardoor kan het gebeuren dat het personeelslid dat op basis van artikel XII 5 VPS op rust gesteld zou kunnen worden, te weinig kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt om recht te hebben op een gewaarborgd minimumpensioen, op basis van de federale pensioenregeling:

- (2°) indien dit personeelslid 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt, heeft het recht op het minimumpensioen wegens leeftijd of anciënniteit (artikel 118 en 120 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen).
- (3°) enkel wanneer dit personeelslid 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt, waarbij de halve dagen afwezigheid in een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte niet in aanmerking genomen wordt voor het berekenen van de 365 kalenderdagen, heeft het recht op het minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid (artikel 83, § 3, van de wet van 5 augustus 1978, houdende economische en budgettaire hervormingen). Het personeelslid dat 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt, maar ook recht heeft op een minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid, kan kiezen voor het voordeligste minimumpensioen (artikel 118, 121 en 129 van voormelde wet van 26 juni 1992).

Deel XII. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. XII 1. geen commentaar

Art. XII 2. § 1. De instellingsspecifieke besluiten (ISB) van de VOI worden behouden inzonderheid wat de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut betreft, aangevuld met specifieke bepalingen die niet door dit besluit geregeld worden (bv. tewerkstellingsgarantie). Er kunnen derhalve geen bepalingen uit de ISB toegepast worden over materies die geregeld zijn in dit raamstatuut, bv. verlof, tucht.

De ISB dienen binnen maximum anderhalf jaar omgevormd te zijn tot ASB (agentschapsspecifieke besluiten).[2]

§ 2. Idem als § 1.

In de instellingsspecifieke besluiten van de OPZ Geel en Rekem regelen bovendien een aantal artikelen de tussenkomst van o.m. de Medische raad in toepassing van de ziekenhuiswet. Het is de bedoeling deze bevoegdheden in stand te houden ook al gaat het over materies die in het raamstatuut geregeld worden.

Het betreft :

- voorafgaand advies Medische raad bij aanwerving van een ziekenhuisgeneesheer
- desgevallend mogelijkheid tot afwijking van de rangschikking van een examen om in overeenstemming te zijn met het door de ziekenhuiswet verplichte advies van de Medische raad
- bevoegdheden van de Medische raad inzake ongunstige evaluatie proeftijd
- bevoegdheid van de Medische raad inzake zware fout tijdens de proeftijd
- voorafgaand advies Medische raad bij de benoeming van een ziekenhuisgeneesheer
- voorafgaand advies Medische raad aan de bevoegde overheid die de tuchtstraf uitspreekt, t.a.v. een ziekenhuisgeneesheer
- idem voor schorsing in het belang van de dienst
- voorafgaand advies Medische raad aan de benoemende overheid inzake de af-danking wegens beroepsongeschiktheid van een ziekenhuisgeneesheer
- voorafgaand advies Medische raad bij de afzetting van een ziekenhuisgeneesheer, behalve de afzetting om dringende redenen (ook contractuelen)