

Vlaamse overheid



**Agentschap voor overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 267.868

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN  
VAN 24 NOVEMBER 2008 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE  
VIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

VRT: Wijziging van het administratief personeelsstatuut inzake tuchtrecht  
en preventieve schorsing

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Institutionele Hervormingen, Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media, Toerisme, Havens, Landbouw, Zeevisserij en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
3. de heer Dirk Wauters, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio en Televisieomroep

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
  
mevrouw Laurette Muylaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:  
  
de heer H. De Backer
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
  
de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

**Werd een éénparig akkoord afgesloten over bijgaande wijziging van het administratief personeelsstatuut inzake tuchtrecht en preventieve schorsing (VRT).**

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

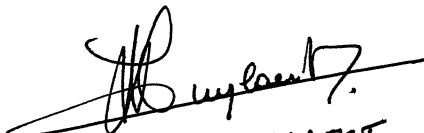
Brussel, 24 -11- 2008

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTatieve  
VAKORGANISATIES:

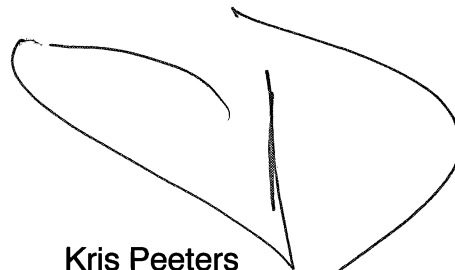
DE AFVAARDIGING VAN DE  
OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

De Voorzitter,



L. MUYLAERT



Kris Peeters  
minister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Institutionele Hervormingen,  
Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media,  
Toerisme, Havens, Landbouw, Zeevisserij en  
Plattelandsbeleid


Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten



H. De Becker

Dirk Van Mechelen  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting en Ruimtelijke Ordening

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



F. VAN LINDT



Dirk Wauters  
gedelegeerd bestuurder van de  
Vlaamse Radio en Televisieomroep

## HOOFDSTUK VI: TUCHTSTRAFFEN

### Afdeling 1: Algemene bepalingen

#### Artikel 48

§ 1. De volgende tuchtstraffen kunnen op de personeelsleden worden toegepast o.m. wanneer zij de verplichtingen als werknemer niet nakomen:

1. blaam
2. inhouding van wedde
3. verplaatsing bij tuchtmaatregel
4. tuchtschorsing
5. terugzetting in graad
6. ontslag van ambtswege

§ 2. De tuchtschorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden en wordt toegepast met inhouding van wedde.

Inhouding van wedde wordt toegepast, rekening houdend met de wetgeving op de bescherming van het loon.

§ 3. Het personeelslid dat bij tuchtstraf werd verplaatst, kan gedurende de termijn die voor de doorhaling van zijn tuchtstraf in artikel 70 is bepaald, op eigen verzoek geen nieuwe verplaatsing krijgen.

§ 4 Terugzetting in graad bestaat in de toekenning van een graad van dezelfde rang met een lagere weddeschaal of van een graad van een lagere rang die in hetzelfde of in een lager niveau is ingedeeld.

Terugzetting kan nooit worden opgelegd in een graad lager dan de aanwervingsgraad van het onmiddellijk lager niveau.

In ieder geval moet de graad waarin de terugzetting plaats heeft, voorkomen in de personeelsformatie.

#### Artikel 49

§ 1. Het voorstel tot tuchtsanctie mag alleen betrekking hebben op feiten die gepleegd werden of feiten waarvan de VRT kennis had binnen een termijn van zes maanden vóór de datum waarop het voorstel wordt geformuleerd.

§ 2. Ingeval de ten laste gelegde feiten het voorwerp waren van een strafvordering, moet het voorstel tot tuchtsanctie worden geformuleerd binnen zes maanden na de datum van de kennisgeving van de rechterlijke einduitspraak aan de VRT.

#### Artikel 50

Strafvordering schorst de procedure en de tuchtuitspraak.

Ongeacht het resultaat van de strafvordering oordeelt alleen de VRT over de gepastheid een tuchtstraf uit te spreken.

#### Artikel 51

Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.

Wanneer het om een tuchtschorsing gaat, wordt, ingeval aan het personeelslid ingevolge de toepassing van Hoofdstuk VII een preventieve schorsing werd opgelegd, de duur van die preventieve schorsing aangerekend op de duur van de tuchtschorsing.

**Artikel 52**

Elke tuchtprocedure kan slechts uitmonden in één tuchtstraf.

**Artikel 53**

§ 1. De beslissing waarbij een tuchtstraf wordt opgelegd, wordt schriftelijk geformuleerd en aan het personeelslid meegedeeld.

§ 2. Elke tuchtstraf wordt in het persoonlijk dossier van het personeelslid opgenomen.

**Afdeling 2 : Bevoegdheden inzake het voorstellen en opleggen van tuchtstraffen****Artikel 54**

§ 1. De tuchtstraf dient te worden voorgesteld door een hiërarchisch meerdere van minstens klasse 6.

Heeft het voorstel tot tuchtstraf betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder een (algemeen) directeur, dan dient het voorstel geformuleerd te worden door de bevoegde (algemeen) directeur .

De gedelegeerd bestuurder kan evenwel geen voorstel tot tuchtstraf indienen. Heeft het voorstel tot tuchtstraf betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk onder de gedelegeerd bestuurder ressorteert, dan wordt het voorstel geformuleerd door een andere (algemeen) directeur dan de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden.

§ 2. De tuchtstraf dient te worden uitgesproken door de bevoegde (algemeen) directeur.

Heeft de tuchtstraf betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder een (algemeen) directeur, dan dient ze te worden uitgesproken door de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden.

Heeft de tuchtstraf betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder de gedelegeerd bestuurder of op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden, dan dient ze te worden uitgesproken door een andere (algemeen) directeur dan de (algemeen) directeur bevoegd voor HR- aangelegenheden en door een andere (algemeen) directeur dan diegene die het voorstel tot tuchtstraf geformuleerd heeft.

§ 3. Voor personeelsleden die onder de toepassing vallen van het redactiestatuut met inbegrip van de deontologische code, wordt, rekening houdend met de bepalingen van artikel 49 § 1, eerst de in het redactiestatuut bepaalde procedure gevolgd om uit te maken of een klacht van de hoofdredacteur of de directie tegen het betrokken personeelslid al dan niet dient te worden behandeld volgens de specifieke klachtprocedure uit het redactiestatuut.

**Afdeling 3: Procedure tot het opleggen van tuchtstraffen****Artikel 55**

§ 1. Iedereen die kennis krijgt van feiten die eventueel tuchtrechtelijk moeten worden beteugeld, wordt geacht die te melden aan de hiërarchische meerdere die overeenkomstig de bepalingen van artikel 54§ 1 van het personeelsstatuut, bevoegd is om een voorstel tot tuchtstraf te doen. Deze kan dan beslissen om een onderzoek te voeren.

Het personeelslid tegen wie het tuchtonderzoek wordt geopend, wordt hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis gesteld hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

§ 2. De hiërarchische meerdere die het onderzoek voert, kan het betrokken personeelslid en alle andere personeelsleden wier getuigenis hij nuttig of nodig acht, ondervragen.

Van die gesprekken wordt een verslag opgesteld met als doel de feitelijkheden vast te stellen. Dat verslag wordt toegevoegd aan het tuchtdossier.

§ 3. De hiërarchische meerdere die het onderzoek heeft gevoerd beslist al dan niet een voorstel tot tuchtstraf te formuleren.

## Artikel 56

Deze beslissing en, in voorkomend geval, het gemotiveerd voorstel tot het opleggen van een tuchtstraf wordt schriftelijk meegedeeld aan het betrokken personeelslid hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

Het vermeldt dat het om een tuchtvoorstel gaat en het geeft een nauwkeurige omschrijving van de feiten die het personeelslid ten laste gelegd worden.

Het vermeldt tevens van welke faciliteiten het personeelslid kan gebruik maken met het oog op zijn verdediging.

## Artikel 57

§ 1. Het personeelslid heeft het recht gehoord te worden in zijn/haar middelen van verdediging, over alle feiten die hem/haar ten laste worden gelegd. Het personeelslid beschikt over 10 werkdagen, te rekenen vanaf de kennisgeving, om schriftelijk mee te delen ofwel dat hij/zij wenst gehoord te worden ofwel dat hi/zij afstand doet van het recht om gehoord te worden. Het personeelslid beschikt over dezelfde termijn om, als hij/zij dat wenst, zijn/haar schriftelijk verweer te bezorgen. De kennisgeving vindt plaats op de datum van ondertekening voor ontvangst of de derde werkdag na verzending van het aangetekend schrijven. Werkdagen zijn alle dagen van maandag tot en met vrijdag, behalve feestdagen.

Wanneer het personeelslid geen verweer bezorgt en evenmin vraagt gehoord te worden wordt het volledig dossier overgemaakt aan de hiërarchisch meerdere die overeenkomstig de bepalingen van art. 54 § 2 van het personeelsstatuut bevoegd is een tuchtstraf op te leggen. Deze hiërarchisch meerdere beschikt over 5 werkdagen om een beslissing te nemen. Hij/zij kan geen zwaardere straf opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en enkel rekening houdend met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd.

§ 2. Het verweer gebeurt ten overstaan van de hiërarchische meerdere die het voorstel formuleerde.

§ 3. Het personeelslid mag zich laten bijstaan door een verdediger van zijn keuze.

Is dat het geval, dan kan de optredende hiërarchische meerdere zich laten bijstaan door een personeelslid dat alleszins van een hogere rang of klasse is dan het personeelslid tegen wie de procedure loopt.

§ 4. Van het gesprek wordt een verslag opgesteld dat door alle aanwezigen wordt ondertekend. Een weigering tot ondertekening wordt met de reden van die weigering op het verslag genoteerd. Dit verslag wordt toegevoegd aan het dossier.

§ 5. Het volledige dossier wordt overgemaakt aan de hiërarchisch meerdere die overeenkomstig de bepalingen van art. 54 § 2 van het personeelsstatuut bevoegd is een tuchtstraf op te leggen. Het personeelslid wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht. De kennisgeving gebeurt tegen ontvangstbewijs of door middel van een aangetekende brief. Deze hiërarchisch meerdere beschikt over 5 werkdagen na ontvangst van het dossier om een beslissing te nemen. Hij/zij kan geen zwaardere straf opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en kan enkel rekening houden met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd.

## Artikel 58

De gemotiveerde beslissing waarbij een tuchtstraf wordt opgelegd wordt schriftelijk meegedeeld aan het personeelslid hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

De tuchtstraf gaat in de dag nadat de termijnen voor het aantekenen van beroep verstreken zijn en voor zover er geen beroep werd aangetekend.

Het volledige tuchtdossier wordt opgenomen in het personeelsdossier van het betrokken personeelslid.

#### Artikel 59

Het personeelslid heeft in elke stand van de tuchtprocedure het recht zijn/haar dossier voorafgaandelijk te raadplegen, verweerstukken toe te voegen aan het dossier, en zich te laten bijstaan door een verdediger naar keuze.

#### Artikel 60

§ 1. Wanneer in de loop van een tuchtprocedure, maar voor ingevolge art 56 een voorstel van tuchtstraf aan het personeelslid werd betekend, een nieuw feit ten laste van het personeelslid wordt gelegd, wordt dit feit aan het tuchtdossier toegevoegd. Bij het voorstel van tuchtsanctie wordt met alle feiten rekening gehouden.

Wanneer in de loop van een tuchtprocedure, maar nadat ingevolge art 56 een voorstel van tuchtstraf aan het personeelslid werd betekend, een nieuw feit ten laste van het personeelslid wordt gelegd, dan kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven. Deze nieuwe procedure behandelt het geheel van alle feiten die ten laste van het personeelslid worden gelegd en stopt de eerste procedure. Het personeelslid tegen wie het tuchtonderzoek loopt, wordt hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis gesteld hetzij tegen ontvangsbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

§ 2. Wanneer na de uitspraak in een tuchtprocedure, maar binnen de verjaringstermijn, nieuwe elementen ten laste van het personeelslid de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven. Het personeelslid tegen wie het tuchtonderzoek wordt geopend, wordt hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis gesteld hetzij tegen ontvangsbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

### **Afdeling 4: Beroep tegen een opgelegde tuchtstraf**

#### Artikel 61

Het personeelslid tegen wie een tuchtstraf uitgesproken wordt, kan hiertegen gemotiveerd beroep instellen bij de Raad van beroep binnen de 10 werkdagen vanaf de betekening van de tuchtstraf. De betekening vindt plaats op de datum van ondertekening voor ontvangst of de derde werkdag na verzending van het aangetekend schrijven.

Het aanhangig maken van de zaak bij de Raad van beroep schort de uitvoering van de tuchtstraf op zonder evenwel afbreuk te doen aan de bepalingen van hoofdstuk VII van het personeelsstatuut m.b.t. de preventieve schorsing.

#### Artikel 62

§ 1. De Raad van beroep is als volgt samengesteld:

1. Als voorzitter een magistraat hiertoe aangeduid door de (algemeen) directeur bevoegd voor HR.
2. Assessoren die voor de helft zijn aangeduid door de (algemeen) directeur bevoegd voor HR en voor de andere helft door de vakverenigingen.

Elke representatieve vakvereniging duidt één assessor aan.

§ 2. Het secretariaat van de Raad van Beroep wordt waargenomen door een personeelslid aangeduid door de (algemeen) directeur bevoegd voor HR.

#### Artikel 63

De Voorzitter stelt de datum van de bijeenkomst van de Raad van beroep vast.

De secretaris verwittigt de verzoeker en de leden hiervan. De verwittiging van de verzoeker gebeurt schriftelijk, tegen ontvangsbewijs of per aangetekend schrijven.

De opgeroepen leden wonen verplicht de zitting(en) bij. De redenen van een wettige verhindering worden ter kennis gebracht van de secretaris en genoteerd in het verslag dat de samenstelling van de Raad van beroep vermeldt. Die samenstelling dient gedurende de hele procedure ongewijzigd te blijven.

#### Artikel 64

Tussen de bijeenroeping van de Raad van beroep en de zitting moet minstens een termijn van 10 werkdagen gelaten worden.

#### Artikel 65

De verzoeker verschijnt persoonlijk voor de Raad van beroep. Hij mag zich laten bijstaan door een verdediger naar keuze.

#### Artikel 66

De Raad van beroep kan op de eerste zitting niet vergaderen, beraadslagen of beslissen indien de meerderheid der assessoren niet aanwezig is.

Wanneer de meerderheid der assessoren niet aanwezig is, wordt een nieuwe vergadering belegd volgens de modaliteiten zoals beschreven in de artikelen 63 en 64.

Deze nieuwe vergadering is bevoegd om te beraadslagen en te beslissen ongeacht het aantal aanwezige assessoren.

#### Artikel 67

De Raad van beroep beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid om het onderzoek te leiden. Hij kan o.m. bijkomende onderzoeksmaatregelen vragen en/of de personen oproepen die hij nodig acht te horen om een gemotiveerde beslissing te kunnen nemen.

De Raad van beroep kan niet beraadslagen of beslissen indien het onderzoek niet geheel geëindigd is, indien de verzoeker niet de mogelijkheid werd geboden zijn verweermiddelen te doen gelden, indien de verzoeker niet alle stukken heeft kunnen inzien en indien het dossier niet alle dienende gegevens bevat opdat de Raad van beroep met volle kennis van zaken kan beslissen.

#### Artikel 68

De vergaderingen van de Raad van beroep worden gehouden met gesloten deuren, tenzij het personeelslid in toepassing van art. 14, §3, 4° van het APKB verzoekt om openbaarheid van zitting.

#### Artikel 69

§ 1. De Raad van beroep geeft bij meerderheid van stemmen advies met betrekking tot de tuchtstraf. De stemming is geheim. De voorzitter is niet stemgerechtigd, tenzij in de stemmen van de assessoren geen meerderheid wordt bereikt; in dat geval is de stem van de voorzitter bepalend. Het advies van de Raad van beroep dient gemotiveerd te zijn.

Het advies kan met unanimiteit der stemmen uitgebracht zijn, hetzij met verdeelde stemmen en deelt mee of de tuchtsanctie waartegen beroep werd aangetekend behouden moet worden, dan wel of een lagere of zelfs geen tuchtsanctie wenselijk is. Was de stemming verdeeld dan wordt elk verdeeld advies meegedeeld met de bijhorende motivering en de stemverhouding.

§ 2. Het met redenen omkleed advies van de Raad van beroep wordt door toedoen van de secretaris binnen de 5 werkdagen aan de verzoeker en aan de hiërarchisch meerdere die de tuchtstraf uitsprak ter kennis gebracht. Aan de verzoeker gebeurt de kennisgeving schriftelijk, hetzij tegen ontvangstbewijs, hetzij per aangetekend schrijven.

Tegelijk wordt het volledig dossier bezorgd aan de gedelegeerd bestuurder die een definitieve beslissing neemt binnen de 5 werkdagen na ontvangst van het dossier.

Heeft de tuchtstraf waartegen beroep werd aangetekend betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder de gedelegeerd bestuurder, dan wordt het volledig dossier voor definitieve beslissing overgemaakt aan de (algemeen) directeur bevoegd voor HR.



De beslissing over de definitieve tuchtstraf is gemotiveerd en bevat, in geval de beslissing afwijkt van het advies, de redenen voor deze afwijking. Deze beslissing kan zijn: een bevestiging van het advies m.b.t. tuchtsanctie, het opleggen van een lagere tuchtsanctie dan de geadviseerde, of er wordt geen tuchtsanctie opgelegd

De definitieve tuchtstraf kan niet zwaarder zijn dan de tuchtstraf waartegen beroep werd aangetekend.

De definitieve beslissing wordt binnen de 5 werkdagen meegedeeld aan de hiërarchisch meerdere die de eerste tuchtstraf uitsprak en aan de verzoeker. Aan de verzoeker gebeurt de mededeling schriftelijk, hetzij tegen ontvangstbewijs, hetzij per aangetekend schrijven.

De tuchtstraf gaat in, rekening houdend met art 51, hetzij de dag na de ondertekening van het ontvangstbewijs hetzij de 3<sup>e</sup> werkdag na het verzenden van de aangetekende brief, tenzij in de mededeling een langere termijn is opgenomen.

## **Afdeling 5 : Doorhaling**

### **Artikel 70**

§ 1. Elke tuchtstraf behalve het ontslag wordt in het persoonlijk dossier van het personeelslid doorgehaald onder de in § 2 bepaalde voorwaarden.

Onverminderd de uitvoering van de straf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de appreciatie van de aanspraken op bevordering van het personeelslid, noch bij de toekenning van de beoordeling.

§ 2. De doorhaling van de tuchtstraffen geschiedt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op drie jaar voor de blaam en vijf jaar voor de andere tuchtstraffen.

De termijn loopt vanaf de datum waarop de straf is uitgesproken.

## **HOOFDSTUK VII: PREVENTIEVE SCHORSING**

### **Artikel 71**

§ 1. De preventieve schorsing is geen tuchtschorsing in de zin van artikel 48.

§ 2. De (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden kan een personeelslid preventief schorsen en het onmiddellijk de toegang tot de gebouwen weigeren:

1° in ernstige gevallen, die de werking van de VRT of het regelmatig verloop van de uitzendingen in gevaar kunnen brengen ;

2° wanneer een ernstige inbreuk of daden van ernstige weerspanningheid worden vastgesteld;

3° wanneer het personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd;

4° wanneer gevreesd wordt dat het personeelslid het onderzoek zou kunnen belemmeren naar bepaalde onregelmatigheden of naar feiten die hem worden ten laste gelegd.

§ 3. Alvorens de beslissing tot preventieve schorsing te nemen, dient de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden het personeelslid te horen over de feiten die hem ten laste worden gelegd.

§ 4. Het personeelslid kan zich in elke stand van de procedure laten bijstaan door een verdediger van zijn keuze.

### **Artikel 72**

De beslissing tot preventieve schorsing wordt schriftelijk en met redenen omkleed meegedeeld aan het personeelslid, hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

#### Artikel 73

De preventieve schorsing kan maximum voor drie maanden worden uitgesproken. Zij kan telkens voor maximum drie maanden worden verlengd.

#### Artikel 74

§ 1. Wanneer het geschorste personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd of tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstig vergrijp waarbij het op heterdaad is betrupt of waarvoor afdoende aanwijzingen zijn, kan de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden hem het recht ontzeggen zijn aanspraken op bevordering en op verhoging in wedde te doen gelden en zijn wedde verminderen.

§ 2. De inhouding wordt toegepast, rekening houdend met de wetgeving op de bescherming van het loon. Het uitgekeerde bedrag mag nooit lager zijn dan de werkloosheidsuitkering waarop het personeelslid recht zou hebben indien het onder de sociale zekerheid voor werknemers viel.

#### Artikel 75

Het personeelslid kan de beslissing tot schorsing, elke verlenging van de schorsing, alsook elke met de schorsing gepaard gaande maatregel opgelegd krachtens artikel 74, aanhangig maken bij de Raad van beroep.

Dit dient te gebeuren binnen een termijn van 10 werkdagen vanaf de kennisgeving van de beslissing tot schorsing, van de verlenging van de schorsing of van de krachtens artikel 74 opgelegde maatregel. De kennisgeving vindt plaats op de datum van ondertekening voor ontvangst of de derde werkdag na verzending van het aangetekend schrijven.

#### Artikel 76

Het aanhangig maken van de zaak bij de Raad van beroep is niet opschortend.

#### Artikel 77

§ 1. De Raad van beroep brengt binnen de kortst mogelijk termijn een gemotiveerd advies uit over de preventieve schorsing of de verlenging daarvan en legt het advies voor aan de gedelegeerd bestuurder.

§ 2. In voorkomend geval brengt de Raad van beroep eveneens advies uit over de maatregelen bedoeld in artikel 74 waarbij de bepalingen van § 1 mutatis mutandis van toepassing zijn.

#### Artikel 78

De (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden deelt zijn beslissing schriftelijk aan het personeelslid mee, hetzij tegen ontvangstbewijs, hetzij met een aangetekend schrijven. De beslissing gaat onmiddellijk in.

#### Artikel 79

De beslissing tot preventieve schorsing wordt in het persoonlijk dossier van het personeelslid opgenomen.

Artikel 80

Onverminderd de toepassing van artikel 51, worden na afloop van het tuchtonderzoek de met toepassing van artikel 74 genomen maatregelen met terugwerkende kracht herroepen, behalve bij ontslag van ambtswege.

Artikel 81

§ 1. Wanneer na de herroeping van de met toepassing van artikel 74 opgelegde maatregelen, wordt aangetoond dat het personeelslid een bevordering zou hebben gekregen indien hem het recht niet was ontzegd om zijn aanspraken op bevordering te laten gelden, kan het die bevordering alleen verkrijgen onder de voorwaarden die daarvoor zijn gesteld.

§ 2. Wordt het personeelslid bevorderd, neemt het rang in op de datum waarop het die benoeming zou hebben verkregen onverminderd echter de gevolgen verbonden aan de hem eventueel opgelegde tuchtstraf.