

TOELICHTING

Betreft: **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 overheidsperoneel 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 de-

partementen, 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 intussen opgeheven[32] koninklijk besluit van 22 december 2000, hierna te noemen het **APKB**.⁽¹⁾

Gelet op de formulering van dit artikel 87 § 4 van de BWHI was[32] 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 [32] de autonomie van de Vlaamse Regering relativeerde, was[32] nog ingegeven door de zorg om de draaglast van de pensioenen te bewaken (al betalen Gemeenschappen en Gewesten via de responsabiliserings-bijdrage hun deel) en de wens om een gemeenschappelijke visie op het openbaar ambt te behouden. Geleidelijk wordt de autonomie evenwel steeds groter.

Door de inwerkingtreding op 1 juli 2014 van artikel 42, 3°, van de bijzondere wet van 6 januari 2014 'met betrekking tot de Zesde Staatshervorming' is artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 vervangen door een nieuwe tekst. Deze tekst bepaalt niet langer dat "de algemene principes het administratief en geldelijk statuut van het rijkspersoneel, die van rechtswege van toepassing zijn op het personeel van de gemeenschappen en de gewesten en van de ervan afhangende publiekrechtelijke rechtspersonen worden vastgesteld in een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit.[32]

Deze algemene principes werden neergeschreven in het APKB. Door de zesde staatshervorming verliest dit KB zijn bevoegdheidsverdelende macht en kunnen de Gemeenschappen en Gewesten maatregelen nemen die hiervan afwijken. Afwijkende maatregelen moeten wel steeds gepaard gaan met een opheffing van de relevante APKB bepaling(en). Dit moet omdat het APKB niet uit de rechtsorde verdwijnt.[32]

Door het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en ande-

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.

re bepalingen, en tot opheffing van het APKB van 24 juni 2016 werd het APKB in zijn geheel opgeheven. De volledige opheffing van het APKB was, conform het advies 56.597/1/V van 2 september 2014 van de Raad van State inzake rechtszekerheid en rechtsduidelijkheid, de beste optie. De opheffing van het APKB genereert geen reglementair vacuüm. Beleidsmatig volgt het raamstatuut het APKB nog grotendeels en heeft men nog niet overal gebruik gemaakt van de beleidsvrijheid die de afschaffing van het APKB biedt.[32]

- **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 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 arbeidsovereenkomst" 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 responsabilisering 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⁾

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.

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 gedereguleerde 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, ...

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, wettelijkheid, 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.

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.

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, betrouwbaarheid 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.

- ziekte-regeling: 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.

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

. ziekteverzekering: regeling privésector.

. 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

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 geworven 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

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 wijziging 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 be-

slissingen 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 verlot 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 reglementaire vereiste akkoorden en adviezen (inspectie van financiën, begroting, eventueel pensioenen, syndicale instanties, Raad van State).

DEEL I. TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

APKB[32]

Door de inwerkingtreding op 1 juli 2014 van artikel 42, 3°, van de bijzondere wet van 6 januari 2014 'met betrekking tot de Zesde Staats hervorming' is artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 vervangen door een nieuwe tekst. Deze tekst bepaalt niet langer dat "de algemene principes het administratief en geldelijk statuut van het rijks personeel, die van rechtswege van toepassing zijn op het personeel van de gemeenschappen en de gewesten en van de ervan afhankende publiekrechtelijke rechtspersonen worden vastgesteld in een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit[32].[7]"

Deze algemene principes werden neergeschreven in het APKB. Door de zesde staats hervorming verliest dit KB zijn bevoegdheidsverdelende macht en kunnen de Gemeenschappen en Gewesten maatregelen nemen die hiervan afwijken. Afwijkende maatregelen moeten wel steeds gepaard gaan met een opheffing van de relevante APKB bepaling(en). Dit moet omdat het APKB niet uit de rechtsorde verdwijnt.[32]

Door het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB van 24 juni 2016 werd het APKB in zijn geheel opgeheven. De volledige opheffing van het APKB was, conform het advies 56.597/1/V van 2 september 2014 van de Raad van State inzake rechtszekerheid en rechtsduidelijkheid, de beste optie. De opheffing van het APKB genereert geen reglementair vacuüm.[32]

Voor de komst van voormeld besluit waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de rechtspositie van de personeelsleden van de Vlaamse overheid.[32]

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.

⁷ Het nieuwe artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 heeft een andere inhoud en betreft de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten om uitzendarbeid te regelen bij hun diensten, bij het onderwijzend personeel en bij de lokale besturen

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 contrac-

tuelen (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°. Met ingang van 1 januari 2019 werd de strategische adviesraad voor het Vlaamse Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid opgeheven en opgevolgd door de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. De verwijzing naar deze strategische adviesraad in het Vlaams personeelsstatuut wordt opgeheven.[74]
- Zie artikel I 1.

- Artikel III.100 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 bepaalt dat een adviesraad beschikt over een eigen ondersteunend secretariaat. De regeling van de rechtspositie van het secretariaatspersoneel wordt vastgesteld door de Vlaamse Regering (artikel III.23 van het Bestuursdecreet van 7/12/2018).[45]

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, rege-

ring 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]

Ingevolge het decreet van 3 juli 2015 betreffende de hervorming van de strategische adviesraden, dat aanpassingen aanbracht aan het oprichtingsdecreet van de SALV werd ook de SALV vanaf 1 januari 2016 ingebed in de SERV.

Daardoor wordt ook de SALV uitgesloten worden uit het toepassingsgebied van het Vlaams personeelsstatuut (VPS).[39]

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 Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming werden oorspronkelijk uitgesloten uit het toepassingsgebied van het VPS. Hun rechtspositie werd geregeld in het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.

Met het ontwerp van decreet betreffende het Onderwijs XXV (tot wijziging van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van het Onderwijs), wordt de onafhankelijkheid van de Onderwijsinspectie in het kader van de Integratie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming en het Agentschap Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen naar het model van de administratieve rechtscolleges bij het departement Kanselarij en Bestuur decretaal verankerd. De personeelsleden van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming vallen ook onder het toepassingsgebied van het VPS.[32]

Als gevolg van de onderbrenging van het instructiepersoneel van de VDAB onder het toepassingsgebied van het VPS wordt de bepaling waardoor deze personeelsleden niet onder het VPS vielen geschrapt.[25]

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, zoals gewijzigd, zijn er 11 beleidsdomeinen:

- kanselarij en bestuur
- financiën en begroting
- internationaal Vlaanderen

- economie, wetenschap en innovatie
- onderwijs en vorming
- welzijn, volksgezondheid en gezin
- cultuur, jeugd, sport en media
- werk en sociale economie
- landbouw en visserij
- mobiliteit en openbare werken
- omgeving

Een beleidsdomein is een organisatorische indeling van de administratie bestaande uit departementen, intern verzelfstandigde agentschappen en de EVA's[45].

Art. I 2 - 5°. Zie artikel 3 van het Bestuursdecreet van 7/12/2018[45] 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 overeenkomstig het intussen opgeheven APKB[32] 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).

De dienst van de gouverneurs ondersteunt de gouverneurs in hun coördinerende en bemiddelende opdracht. Hij werd opgericht bij beslissing van de Vlaamse Regering van 23 december 2011. De dienst staat in voor de materiële start en organisatie van de dialoog tussen de betrokken partners in dossiers van lokaal en regionaal belang en verricht uitsluitend taken voor de gouverneur uit hoofde van zijn functie als commissaris van de Vlaamse Regering. Alle medewerkers van de dienst staan onder het gezag en worden rechtstreeks aangestuurd door de gouverneur.[34]

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 Kanselarij en Bestuur[28] 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]

Binnen de diensten van de Vlaamse overheid worden de verschillende management ondersteunende diensten geleidelijk vervangen door een gemeenschappelijk dienstencentrum.[32]

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 zich gedurende het selectieproces bijstaan door het Agentschap Overheidspersoneel (hierna AgO genoemd). De lijnmanager kan enkel zelf optreden als selector indien dit uitdrukkelijk bepaald wordt in het Vlaams personeelsstatuut (artikel I 5, § 2).

Op basis van de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 is het Selectiecentrum van AgO vanaf 1 januari 2024 bevoegd voor alle statutaire en contractuele selecties (externe wervingen, bevorderingen binnen en naar het hogere niveau en procedures van horizontale mobiliteit binnen de wervende entiteit of VO-breed) bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 maakt wel een uitzondering voor de selecties buiten het top- en middenkader bij de Openbare Psychiatri-

sche Zorgcentra van Geel en Rekem. Verder gelden er op de principiële exclusieve bevoegdheid van AgO nog volgende uitzonderingen:

- voor de selecties van de functies waarvoor de lijnmanager zelf kan optreden als selector zoals uitdrukkelijk bepaald in het statuut (artikel I 5, § 2);
- voor entiteitsspecifieke functies waarvoor de entiteit zelf optreedt als selector. Deze functies zijn opgenomen op de lijst van entiteitsspecifieke functies binnen de diensten van de Vlaamse overheid die door de Vlaamse minister, bevoegd voor bestuurszaken, wordt vastgesteld. Dit gebeurt op voorstel van de selectoren over welke functies als entiteitsspecifiek kunnen worden beschouwd omdat ze enkel voorkomen bij de eigen entiteit (art. I 4, §1bis, 3°).[74]

Art. I 2 – 21°-31°[39]

De aan functieclassificatie gerelateerde begrippen – waarvan een aantal reeds in het VPS werd geïntroduceerd met de invoering van de toelage voor tijdelijke functieverzwaring (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 functiematrix[39].[27]

Worden uitgesloten van de functieclassificatie:

- [39]
- 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 functiematrix[39]. 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 functiezwarte wordt uitgedrukt in een functieklasse, welke op zijn beurt een plaats krijgt in de functiematrix[39] (zie hieronder, 24°).[27]

24° De functiematrix[39] is het raamwerk waarmee de ordening van functies wordt gevisualiseerd binnen de Vlaamse overheid (als bijlage 13 bij het VPS gevoegd).[27] De functiematrix[39] 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 functiematrix[39] 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 functiematrix[39] 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 functiematrix[39]. 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 <http://overheid.vlaanderen.be/wegingsmethodiek>.[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 functieklassen[39] van een functiefamilie.[27]

De functiematrix[39] 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]

Bovendien is functieclassificatie geen statisch gegeven; de functiematrix is dus een dynamisch instrument. Zodra binnen de begeleidingscommissie functieclassificatie vastgesteld wordt dat de overgrote meerderheid van de functies binnen de DVO zijn gewogen, wordt de functiematrix geëvalueerd rekening houdende met de resultaten van het traject functieclassificatie. Indien uit die evaluatie blijkt dat substantiële anomalieën worden vastgesteld die aanpassingen aan de functiematrix noodzakelijk maken, zal een aangepaste functiematrix na een optimalisatietraject en na overleg met oog op een consensusadvies van de begeleidingscommissie in het VPS worden ingevoegd.[39]

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 functieklasse[39] 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 15[39] functiefamilies uitgewerkt die het grootste deel van de functies binnen de Vlaamse overheid bundelen.[27]

29° Centrale wegingscommissie: in het kader van het optimalisatietraject functieclassificatie werd een methode uitgewerkt om de niet toewijsbare functies te wegen (cf. art. I 4bis, vierde t.e.m. zesde lid), waarbij een centrale rol wordt toebedeeld aan een "centrale wegingscommissie" die in deze bepaling wordt gedefinieerd. De centrale wegingscommissie wordt door de lijnmanager van het agentschap Overheidspersoneel samengesteld uit drie leden, die worden gekozen uit een pool van specialisten inzake functieclassificatie die opgeleid zijn in de toegepaste analytische wegingsmethodiek.[39]

30° Validatiecomité: het "validatiecomité" vervult een dubbele rol:

- enerzijds levert het het voorstel voor de validatie van de totaliteit van de wegingsresultaten, alsook voor de vaststelling van de lijst met niet toewijsbare functies, van de entiteit, raad of instelling (cf. art. I 4bis);
- anderzijds vervult het, in een gewijzigde samenstelling, een rol in de interne beroepsprocedure (cf. art. I 4ter).

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling, dat bevoegd is om de wegingsresultaten te valideren, kan zich voor de weging van de N-1 functies laten adviseren door perso(on)(en) die voldoen aan de opleidingsvereisten, doch diezelfde perso(on)(en) kunnen niet betrokken worden in de beroepsprocedure (cf. artikel I 4quinquies).[39]

31° externe systeemhouder: in het kader van de methodiek voor de weging van niet toewijsbare functies (zie artikel I 4bis, vierde t.e.m. zesde lid) wordt ook een definitie opgenomen van wat onder de "externe systeemhouder" dient te worden begrepen.[39]

Hierbij wordt tevens verduidelijkt dat:

- de externe systeemhouder wordt gekozen in het kader van een overheidsopdracht;
- de externe systeemhouder eigenaar is/blijft van de toegepaste wegingsmethodiek;
- en dat deze wegingsmethodiek ook zal worden gehanteerd door de externe beroepscommissie Functieclassificatie bij de afhandeling van eventuele beroepsprocedures aangaande niet toewijsbare functies. [39]

Art. I 2 - 28°. In afwachting van een verdere digitalisering, wordt de vroegere vereiste van een aangetekende brief vervangen door een beveiligde zending. Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs.[34]

Art. I 2 - 33°. Door de opname van de agentschapsspecifieke bepalingen van SYNTRA-Vlaanderen, wordt een definitie van “leertrajectbegeleider” in het VPS opgenomen. Er wordt verwezen naar artikel 3, 16°, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap.[56]

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]

Binnen de diensten van de Vlaamse overheid worden de verschillende management ondersteunende diensten vervangen door het gemeenschappelijk dienstencentrum Personeelsadministratie (DC-PA). Omdat 'het DC-PA bepaalde taken van de lijnmanager kan overnemen, zal de lijnmanager de bevoegdheden die het VPS aan haar/hem toekent, kunnen doordelegeren naar het hoofd van het DC-PA.[32]

Artikel VII 109undecies voorziet de mogelijkheid dat een personeelslid vakantiedagen en/of eindejaarstoelage inruilt voor een fietslease.

Als een personeelslid van deze inruilmogelijkheid gebruik maakt, regelt een fietsleaseplan de rechten en plichten van werkgever en personeelslid.

Het ondertekenen van dit fietsleaseplan is een loutere formaliteit. Met het besluit van 18 november 2022 besliste de Vlaamse Regering om het ondertekenen van het fietsleaseplan te delegeren aan het afdelingshoofd van het Dienstencentrum personeelsadministratie.[71]

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 Onderwijspersoneel 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. 1 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. 1 4. Algemene commentaar

Er werd gekozen voor een statuut waarbinnen de klassieke tewerkstellingsvormen die het APKB voorzag[32], nl. de tewerkstelling in vast en in contractueel⁽⁸⁾ dienstverband te handhaven[32], doch mits consequente respectering van de redenen wanneer de indiensttreding van één van beide categorieën is voorgeschreven.

Conform het APKB werd[32] 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 konden personen enkel[32] bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen worden 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

⁸ 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.

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

Ondanks de opheffing van het APKB worden de redenen waaronder contractuelen kunnen ingezet worden, behouden[32]: 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 het opgeheven[32] 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, werd[32] 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 uit het opgeheven APKB).[32]

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 het thans opgeheven[32] 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]

§ 1bis. Op basis van de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2020 is AgO vanaf 1 januari 2024 bevoegd voor alle statutaire en contractuele selecties (externe wervingen, bevorderingen binnen en naar het hogere niveau en procedures van horizontale mobiliteit binnen de wervende entiteit of VO-breed) bij de diensten van de Vlaamse overheid. Deze exclusieve bevoegdheid geldt niet voor de selecties voor functies bij de Openbare Psychiatrische Zorgcentra Geel en Rekem die niet behoren tot het top-en middenkader. Ze geldt ook niet voor de selecties waarvoor de lijnmanager zelf kan optreden als selector. Het gaat om welbepaalde gevallen waarin de verplichting tot combinatie van procedures niet bestaat (Vlaams Personeelsstatuut, artikel I 5 §2). Tevens geldt de verplichting niet voor entiteitsspecifieke functies waarvoor de entiteit kan optreden als selector. Deze entiteitsspecifieke functies worden via een ministerieel besluit vastgesteld.

De Vlaamse Regering wees AgO ook al aan als verplichte selector in het oprichtingsbesluit van AgO:

voor alle statutaire wervingen bij de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap (= de departementen en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid). Deze bevoegdheid van de Vlaamse Regering vloeit voort uit artikel 87, §2, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (BWHI). Dit artikel bepaalt dat de statutaire personeelsleden aangeworven worden door bemiddeling van Selor. Door middel van een samenwerkingsprotocol tussen Selor en de Vlaamse overheid kan de Vlaamse overheid die statutaire aanwervingsprocedures voor de ministeries zelf uitvoeren. voor alle mandaatfuncties (= top- en middenkader).

Sinds 1 mei 2015 staat AgO in voor de uitvoering van de taken en opdrachten die eerder aan Jobpunt Vlaanderen waren toevertrouwd. Op basis van artikel 3, §2, 4°, van het toenmalige decreet van 2 maart 1999 houdende machtiging tot deelneming in een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid bevoegd voor de uitvoering van opdrachten met betrekking tot de werving en selectie van overheids-personeel, kende de Vlaamse Regering aan Jobpunt Vlaanderen de exclusieve bevoegdheid toe als selector voor alle top- en middenkaderfuncties, niet beperkt tot de statutaire wervingen voor de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap. Deze exclusieve bevoegdheid van Jobpunt Vlaanderen werd in 2015 overgenomen door AgO en verankerd in het oprichtingsbesluit van AgO.[74]

§ 2. De hoofdsoorten betrekkingen zijn:

- permanente functies, die worden ingevuld door ambtenaren na een statutaire werving;
- tijdelijke / specifieke functies die worden ingenomen door contractuelen na een contractuele werving.[44]

In de volgende gevallen is het mogelijk om een vacature door middel van een contractuele werving in het vullen:

1. om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften: het VPS bepaalt niet expliciet wat juist onder de termen 'uitzonderlijk' en 'tijdelijk' wordt verstaan. In geval van tijdelijke personeelsbehoefte kan het zowel gaan om personeelsbehoeften waarvan de duurtijd van de tewerkstelling vooraf vaststaat (bijvoorbeeld het is onmiddellijk duidelijk dat het gaat om een behoefte voor een periode van vijf jaar), als om personeelsbehoeften waarvan bij de start duidelijk is dat

het gaat om een tijdelijke behoeften zonder dat er op voorhand duidelijkheid is over de uiteindelijke duurtijd van de behoefte;[44]

2. om personeelsleden die afwezig zijn te vervangen: zowel ambtenaren, als contractuele personeelsleden die afwezig zijn, kunnen in het kader van een vervangingsopdracht vervangen worden door middel van een contractuele werving. De vervangingsopdracht kan bovendien ook worden gebruikt om meerdere personeelsleden die door verminderd te werken niet voltijds werken te vervangen door één of meerdere personeelsleden;[44]

3. om bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;[44] De tot dusver diverse categorie van bijkomende en specifieke opdrachten, waarvoor het APKB bepaalde[32] dat "elke uitvoerende macht de lijst vooraf bekendmaakt" behoeft 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]

4. om te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken. Wat precies een hooggekwalificeerde opdracht is, wordt adhoc bepaald door de lijnmanager. Voor deze functies geldt op grond van artikel VII 1 VPS een afwijkende verloningsregeling die wordt vastgesteld met akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de Bestuurszaken.

Betrekkingen met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2 of hoger kunnen door de lijnmanager als een hooggekwalificeerde betrekking worden beschouwd en aldus contractueel worden ingevuld. De reden waarom betrekkingen in de rang A2 of hoger als hooggekwalificeerde betrekkingen kunnen worden beschouwd is de volgende. Er wordt vastgesteld dat de maatschappij en omgeving waarin de Vlaamse overheid opereert complexer wordt. Dit vergt nog meer dan vroeger een vlotte werving van hooggekwalificeerde profielen die beschikken over specifieke inhoudelijke/leidinggevende capaciteiten. Deze hooggekwalificeerde profielen zijn op dit moment voornamelijk vanaf rang A2 in de organisatie terug te vinden. Wat de verloning van deze hooggekwalificeerde betrekkingen betreft, is het akkoord van de minister van Bestuurszaken niet nodig. Deze betrekkingen worden verloond in de beginsalarisschaal die gekoppeld is aan de rang A2 of hoger.

Wat betreft het beschouwen van een betrekking van rang A2 of hoger is het van belang om op te merken dat dit een mogelijkheid is. Een lijnmanager kan nog steeds beslissen om functies die zich bevinden in de rang A2 of hoger statutair in te vullen.

De invulling van het top- en middenkader gebeurt overeenkomstig de bepalingen die zijn opgenomen in Deel V VPS.[44]

5. om te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die door een andere instantie worden gefinancierd.

Het gaat in deze om functies waarvan het salaris door de entiteit, raad of instelling in kwestie wordt betaald ofwel:

- ° op basis van subsidies die zij van een andere overheid ontvangen (bvb. EFRO-subsidies, de invulling van functies bij het beleidsdomein WSE die Europees gesubsidieerd worden of bij het beleidsdomein WVG of CJSM die worden gesubsidieerd door de federale overheid via de sociale Maribel);
- ° via gelden die zij in het kader van een bepaald project ontvangen van een private partner. In deze gaat het bvb. om gelden die wetenschappelijke instellingen ontvangen van private instellingen in het kader van de uitvoering van bepaalde wetenschappelijke publiek private projecten.

De hoogte van deze financiering, maar ook de financiering zelf kan met de tijd veranderen of verdwijnen. Als dit gebeurt is er geen budget meer om het salaris van de betrokken personeelsleden verder uit te betalen en moet de tewerkstelling van deze personeelsleden kunnen worden beëindigd. Gelet op het feit dat dit laatste in geval van een statutaire tewerkstelling enkel omwille van twee evaluaties onvoldoendes of omwille van tuchtrechtelijke vergrijpen kan, is de contractuele tewerkstelling in dit geval de aangewezen tewerkstellingsvorm;[44]

6. om te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers. Wat juist onder deze categorie zal worden verstaan, zal door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, in overleg met de functioneel bevoegde ministers, na mededeling aan de Vlaamse Regering worden bepaald. Hier kan bijvoorbeeld o.a. gedacht worden aan de openbare psychiatrische ziekenhuizen Geel en Rekem die in concurrentie staan met de private psychiatrische ziekenhuizen;[44]
7. om de knelfuncties vermeld in het ministerieel besluit van 15 juni 2009 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid in te vullen. Wat deze categorie betreft, gaat het om een mogelijkheid om de functie contractueel in te vullen. Voor deze invulling kan bijvoorbeeld gekozen worden indien wordt vastgesteld dat de nationaliteitsvereiste die wel geldt bij een statutaire werving en niet bij een contractuele werving er toe leidt dat de vacature niet kan worden ingevuld.[44]

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 15[39] functiefamilies zijn ingedeeld met de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid) elke entiteit het personeelsplan ook in functiefamilies, functieklassen[39] en desgevallend niet toewijsbare functies, uitdrukken.[27]

Ingevolge:

1° het verlaten – op advies van de Raad van State – van de retroactieve werking die aan de wijzigingen ingevolge het optimalisatietraject functieclassificatie aan de procedure voor weging en beroep zou worden verleend,

2° de opschorting van de communicatie van de individuele wegingsresultaten (functiefamilie en functieklassen) – en derhalve ook van eventuele beroepsprocedure – tot er voor organisatie en individuele duidelijkheid is over de concrete gevolgen van de koppeling aan loopbaan en beloning (akkoord minister van bestuurszaken van 28 januari 2018 met voorstel van het voorzitterscollege),

worden de uiterlijke data (de zgn. functieclassificatie 'deadlines' van):

- 31 december 2017, zoals bepaald in artikel I 4bis van het VPS (om alle functies op het personeelsplan te wegen) en,
- 1 april 2018, zoals bepaald in artikel I 4, § 3, tweede lid, van het VPS (om – na het doorlopen van eventuele beroepsprocedures – de personeelsplannen ook in functiefamilies en functieklassen uit te drukken), de facto overschreden.[39]

Om die reden werden bij besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018 hoger vermeldde aan de entiteiten opgelegde 'deadlines' vervangen door "een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum".[39]

Om te denken in termen van functiefamilies en functieclassificatie (i.p.v. rangen en graden) meer ingang te doen vinden bij medewerkers en leidinggevenden, zullend e functiebeschrijvingen gehanteerd voor in- en doorstroom (werving, horizontale en verticale mobiliteit, ...) vanaf de inwerkingtreding van de personeelsplannen uitgedrukt in functieclassificatie, naast de graad ook melding moeten maken van de functiefamilie (m.u.v. de niet toewijsbare functies) en de functieklassen waarin de functie is ingedeeld. Voorbeeld: adjunct van de directeur/verantwoordelijke communicatie, organisatieondersteunend functieklassen 15. Bij formele, vacaturegebonden personeelsbewegingen vanaf die datum zal bijgevolg geen beroep kunnen aangetekend worden tegen het wegingsresultaat (zie ook de toelichting bij artikel I 4ter).[39]

Art. I 4bis. Ter implementering van de beslissing van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 betreffende de 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°-31°[39] 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 [39] een geactualiseerde functiebeschrijving krijgen die toegevoegd is aan de functieniveaumatrix.[27]

De uiterlijke termijn hiervoor was aanvankelijk vastgesteld op 31 december 2016.[39]

Om de nodige onderzoeken te kunnen uitvoeren m.b.t. hoe andere organisaties omgaan met principes van innovatieve arbeidsorganisatie in hun beloningsbeleid en waardering centraal te zetten in het HR-traject (cf. overleg kernministers – voorzitterscollege van 14 maart 2016), werd deze termijn met 1 jaar verlengd (d.w.z. tot 31 december 2017).[34] Deze termijn werd vervolgens vervangen door een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum[39] (zie ook toelichting bij artikel I 4, § 3 inzake de functieclassificatie 'deadlines').

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 functiematrix[39] 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 prestatiemanagement). 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://overheid.vlaanderen.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.[39]

- 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://overheid.vlaanderen.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 leidinggevendens.
 - o verantwoordelijkheid: bij een classificatietraject zijn een reeks belanghebbenden (leidinggevendens, functiehouders, personeelsfuncties, validatiecomité, classificatiedeskundigen, leidend ambtenaar, begeleidingscommissie, ...), processen (indelingstraject, validatietraject, monitoring & rapportering, interne en externe beroepsprocedure, beschrijving functies, ...) en instrumenten (competentiewoordenboek, functiefamilies, functiematrix[39], 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 2017[34]). 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 een door de Vlaamse Regering vast te stellend datum[39] door de leidend ambtenaar toegewezen aan de functiematrix[39] en ingedeeld met de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid (=geautomatiseerd indelingsinstrument).[27]
- Voorafgaand aan de validatie van de wegingsresultaten door het validatiecomité ontvangt de functiehouder minimum 30 kalenderdagen vóór bedoelde formele validatie een voorstel van functiebeschrijving, functiefamilie en functieklassie. De functiehouder of groep van functiehouders hebben het recht om hierover een overleg te hebben met de lijnmanager (d.i. voorafgaandelijk aan een eventueel formeel intern beroep in toepassing van artikel I 4ter). Functiehouders binnen eenzelfde entiteit met een identieke functie zullen gelijktijdig de functiebeschrijving ontvangen zodat desgewenst ook de eventuele interne beroepsprocedure (cf. artikel I 4ter) gelijktijdig kan worden gevoerd.[39]
- De validatie van de totaliteit van de wegingsresultaten alsook van de lijst met niet toewijsbare functies (zie verder)[39] gebeurt op het niveau van de entiteit door de

leidend ambtenaar op voorstel van een validatiecomité. Dit validatiecomité wordt samengesteld door de leidend ambtenaar. Deze heeft dan de keuze naargelang de noodwendigheden van de organisatie, om het validatiecomité te laten samenfallen 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 funktioneert.[27]

De leidend ambtenaar is tevens bevoegd om de wegingsresultaten van de middenkaderfuncties (= de management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau zoals bepaald in deel V, titel 3, van het VPS) te valideren, en hij kan zich voor de weging zelf laten adviseren door perso(on)(en) die voldoen aan de opleidingsvereisten. Deze perso(on)(en) die bij de validatie adviseerden, mogen evenwel niet betrokken worden in eventuele latere beroepsprocedures (cf. artikel I 4quinquies).[39]

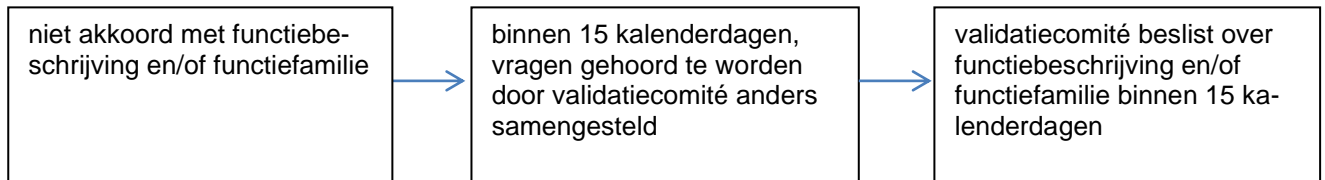
Voor de validatie wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.[27]

In het kader van het optimalisatietraject functieclassificatie werd een methode uitgewerkt om de niet toewijsbare functies – voorheen uit de scope van de functieclassificatie gehouden – te wegen: bij de validatie van de totaliteit van de wegingsresultaten van de entiteit, raad of instelling, wordt ook de lijst van de niet toewijsbare functies gevalideerd, waarna het hoofd van de entiteit, raad of instelling deze aan het agentschap Overheidspersoneel bezorgt, dat op haar beurt de niet toewijsbare functies aan een door haar samen te stellen centrale wegingscommissie bezorgt. Deze centrale wegingscommissie (gedefinieerd in art. I 2, 29°) zal deze functies vervolgens wegen en een gemotiveerd advies betekenen aan het hoofd van de betrokken entiteit, raad of instelling, die vervolgens het wegingsresultaat valideert of motiveert waarom hij desgevallend het advies van de centrale wegingscommissie niet volgt. De centrale wegingscommissie kan hierbij indien nodig het advies van de externe systeemhouder (gedefinieerd in art. I 2, 31°) inwinnen.[39]

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

Ingevolge het optimalisatietraject functieclassificatie werd de interne beroepsprocedure, die voorheen opgedeeld was in 2 fasen, vervangen door een beroepsmogelijkheid in 1 fase (ná de formele validatie en communicatie van de wegingsresultaten), waarbij de functiehouder nog steeds intern in beroep kan gaan tegen dezelfde elementen in het wegingsdossier (functiebeschrijving, functiefamilie en functieklasse). Wat voorheen onder de zogenaamde 'eerste fase' van het intern beroep werd begrepen (hoorrecht bij het validatiecomité – vóór validatie van de wegingsresultaten) wordt nu hernomen als een overlegmogelijkheid met de lijnmanager vóór de validatie van de wegingsresultaten en de officiële communicatie aan de functiehouders (zie art. I 4bis, tweede lid).[39]

Hierbij werden tevens de termijnen verlengd, zowel voor de functiehouder om intern beroep in te stellen (30 i.p.v. 15 kalenderdagen), als voor het validatiecomité – anders samengesteld (zie verder) – om een voorstel van beslissing te betekenen aan de leidend ambtenaar (30 i.p.v. 15 kalenderdagen). Het hoofd van de entiteit, raad of instelling heeft tenslotte 15 kalenderdagen de tijd om in (intern) beroep te beslissen over de functiebeschrijving, functiefamilie en functieklasse van de functiehouder.[39]



Wanneer het validatiecomité optreedt als intern beroepscomité, gebeurt dit onder een gewijzigde samenstelling (-2/+1): de betrokken lijnmanager (in geval van delegatie: het afdelingshoofd of de functionele chef) en de hr-verantwoordelijke of (in geval van een niet toewijsbare functie) de specialist van de centrale wegingscommissie, die betrokken waren bij het wegingsproces, mogen geen zitting hebben in het validatiecomité, maar ze kunnen wel worden gehoord. Het validatiecomité wordt verder aangevuld met een hr-verantwoordelijke of (in geval van een niet toewijsbare functie) een specialist uit de pool van de centrale wegingscommissie, die niet behoort tot de entiteit van de functiehouder.[39]

Nadat het validatiecomité (anders samengesteld) de functiehouder heeft gehoord, beslist het hoofd van de entiteit definitief over de inhoud van de functiebeschrijving en de toewijzing aan een functiefamilie en functieklassse. Dit laatste neemt niet weg dat de functie-inhoud in de (eventuele) externe beroepsprocedure (zie artikel I 4quater) wel als gegevensbron (element in het dossier) wordt meegenomen (maar dus niet meer opnieuw ter discussie kan worden gesteld).[39]

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

Functiehouders kunnen van de interne beroepsprocedure (en bijgevolg ook niet van de externe beroepsprocedure in toepassing van artikel I 4quater) niet opnieuw gebruik maken naar aanleiding van eventuele formele, vacaturegebonden personeelsbewegingen die plaats vinden nadat het personeelsplan in toepassing van artikel I 4, §3, tweede lid, ook werd uitgedrukt in functiefamilies en functieklassen.[39]

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]

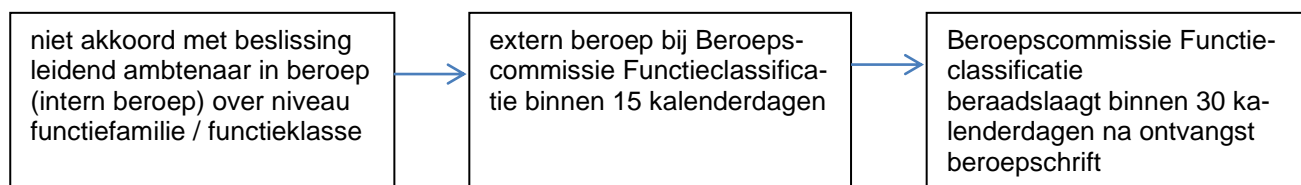
Het extern beroep wordt ingesteld bij de beroepscommissie Functieclassificatie (zie verder, artikel I 14bis).[27]

De berekening van de termijn waarbinnen beroep kan worden ingesteld bij de beroepscommissie Functieclassificatie[39] (de aanvang van de termijn) gebeurt op dezelfde wijze als bij de raad van beroep (zie de toelichting bij art. III 16, §8-§9 VPS waarbij onder meer wordt verwezen naar advies nr. A.64.622/IX-9-1186 dd. 26 juni 2006 van de Raad van State).

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]

Schematische voorstelling van de externe beroepsprocedure.[39]



De maand augustus wordt als vakantiemaand gekwalificeerd in de externe beroepsprocedure (zoals 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 externe beroepsprocedure, ook tijdens die periode worden opgeschort. Dit is naar analogie met de termijnen bij tuchtprocedures die worden opgeschort tijdens de maand augustus en tussen Kerstmis en Nieuwjaar (art. VIII 23).[34]

Art. I 4quinquies. Het proces om functies van het middenkader te wege, werd aangepast ingevolge het optimalisatietraject functieclassificatie:

- De validatie gebeurt (zoals ook voor de functies die niet tot het middenkader behoren) door de leidend ambtenaar van de betrokken entiteit, raad of instelling (en niet de voorzitter van het managementorgaan van het beleidsdomein).
- De houders van een middenkaderfunctie gaan intern niet in beroep bij het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein, maar wel (zoals ook de functies die niet tot het middenkader behoren) bij de leidend ambtenaar van de betrokken entiteit, die beslist op voorstel van een validatiecomité dat wordt samengesteld uit een of meerdere leden van het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein (de kalibratie gebeurt hier), waarbij de personen die bij de validatie van de wegingsresultaten adviseerden niet betrokken mogen worden. Het spreekt voor zich dat ook de leidend ambtenaar zélf geen deel mag uitmaken van het validatiecomité dat hem in intern beroep het voorstel aanlevert.[39]

Onder "middenkader" dient te worden verstaan de management- en projectleidersfuncties 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]

De lijnmanager die een vacature wil invullen via de interne arbeidsmarkt kan opteren voor de procedure van bevordering (hetzij naar het hogere niveau, hetzij binnen het niveau), al dan niet gecombineerd met de horizontale mobiliteit.[34]

Met ingang van 1 juli 2016 werd de procedure van de graadverandering geschrapt. De procedure van horizontale mobiliteit biedt minstens dezelfde mogelijkheden als deze van de graadverandering (zie de wijziging van artikel VI 18, §1, VPS waardoor horizontale mobiliteit mogelijk wordt naar een statutaire functie van een andere graad, op voorwaarde dat wordt voldaan aan de specifiek diplomavereiste – en de opheffing van de graadverandering in art. VI 65).[32]

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 [34] selectie.[9]

Bij een externe werving moet men de vacature tevens openstellen voor de vroegere laureaten van overgangsexamens en competentieproeven. De vroegere generieke overgangsexamens voor de bevordering naar het hogere niveau zijn sinds het BVR van 24 juni 2016 inzake selectieprocedures vervangen door functiespecifieke selectieprocedures. Daardoor wordt er organiek geen pool van laureaten van overgangsexamens meer aangelegd. In overgang behouden de laureaten van de overgangsexamens weliswaar een vrijstelling voor het testen van de competenties die overeenkomen met deze waarvoor ze getest werden in het generieke gedeelte van het overgangsexamen, en dit voor de resterende duur van de geldigheid van de werfreserve (zie artikel VI 160 vierde lid). Voor de bevordering binnen het niveau worden er zelden reserves aangelegd van geslaagden voor de bevorderingsproeven.[34]

In casu van § 1, 2° (externe procedure met bepaalde procedures van de interne markt[34]) 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 (Agentschap Overheidspersoneel) selector bij de statutaire aanwervingsprocedures voor de ministeries. In de andere gevallen is de keuze van de selector vrij (Agentschap Overheidspersoneel[29], 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.[32]

De procedure van aanwerving moet ook gecombineerd worden met de externe mobiliteit (in geval van een statutaire aanwervingsprocedure). Dit betekent dat personeelsleden van een externe overheid of de onderwijssector zoals bepaald in artikel VI 30ter telkens kunnen meedingen via de procedure van externe mobiliteit zodra een

vacature via werving wordt aangeboden. Ook personeelsleden van de SERV (inclusief het ex-SALV-personeel) kunnen bijgevolg meedingen voor selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid. De oproep beperken tot welbepaalde categorieën, zoals voorzien in artikel VI 30quater, kan in het geval van de combinatie van de externe arbeidsmarkt met de externe mobiliteit niet. Voor personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de externe mobiliteit ressorteren, gelden uiteraard de gevolgen beschreven in art. VI 30 bis e.v. (mogelijkheid van proeftijd van maximaal drie maanden, behoud van geldelijke anciënniteit,).[32]

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. Dit betekent dat directeursfuncties eerst organisatiebreed (ganse DVO) via bevordering en horizontale mobiliteit moeten aangeboden worden vooraleer men ze kan aanbieden via externe werving.[34] De scope bij horizontale mobiliteit en bevordering binnen het niveau kan evenwel in een eerste fase beperkt worden tot de entiteit (art. VI 1 tweede lid). Indien men dan geen geschikte kandidaten vindt, moet men in een tweede fase de directeursfunctie via de horizontale mobiliteit en bevordering organisatiebreed aanbieden vooraleer men ze kan aanbieden via de externe arbeidsmarkt.

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. Voorheen kwamen[32] enkel de contractuele personeelsleden met werkzekerheid in aanmerking voor herplaatsing; hiermee werden[32] 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]

Nadien werd de[39] scope van de herplaatsing voor het contractueel personeel gewijzigd tot contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur (o.m. diegenen met werkzekerheid)[33] voor zover zij niet werden geworven in het kader van een vervangingsopdracht, of een tijdelijke of uitzonderlijke personeelsbehoefte.

Door deze wijziging zullen contractuele personeelsleden geworven in het kader van een bijkomende of specifieke opdracht of in het kader van een hooggekwalificeerde opdracht voor herplaatsing kunnen worden aangemeld.

Aangezien de aan de herplaatsing gekoppelde loopbaanbegeleiding ultiem de blijvende tewerkstelling voor doel heeft, is het logisch dat deze niet wordt aangeboden aan contractuele personeelsleden die in een tijdelijke aanwervingscategorie werden geworven.[32]

Dit laatste neemt echter niet weg dat ook deze laatste categorie van contractuele personeelsleden – namelijk zij die in een tijdelijke aanwervingscategorie zijn geworven – een formeel re-integratietraject in de zin van de Codex over het welzijn op het werk kunnen opstarten. De werkgever moet, na een re-integratiebeoordeling door de arbeidsarts waarbij de werknemer tijdelijk of definitief arbeidsongeschikt wordt bevonden, nagaan welke mogelijkheden tot wedertewerkstelling er zijn binnen zijn organisatie. Toegepast op de Vlaamse Gemeenschap betekent dit dat ruimer moet worden gekeken dan de grenzen van de betrokken IVA zonder rechtspersoonlijkheid of departement: alle entiteiten die behoren tot de rechtspersoon “Vlaamse Gemeenschap” vallen onder dit werkgeversbegrip. De regels in het Vlaams Personeelsstatuut rond herplaatsing kunnen deze ruimere zoektocht faciliteren. Bij herplaatsing wordt immers het gehele toepassingsgebied van de Diensten van de Vlaamse Overheid in aanmerking genomen. Door de hoger aangehaalde uitsluiting zou het echter niet evident zijn om contractuele personeelsleden die zijn aangeworven in een tijdelijke aanwervingscategorie, en die zich in een formeel re-integratietraject bevinden te leiden naar een gepaste betrekking buiten de entiteit. Daarom wordt de herplaatsing mogelijk gemaakt voor alle contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die zich in een formeel re-integratietraject in de zin van de Codex over het welzijn op het werk bevinden [link besluit fucla].[39]

Door deze wijziging komt de Vlaamse overheid ook tegemoet aan de verplichtingen vervat in EU-richtlijn 2000/78/EG. Ten aanzien van personeelsleden met een handicap moet de werkgever op grond van het antidiscriminatierecht ‘redelijke aanpassingen’ treffen. Personeelsleden waarvan de arbeidsarts van oordeel is dat het niet langer kan worden tewerkgesteld in zijn huidige functie, vallen vaak onder de definitie van persoon met een handicap. Tewerkstelling in een andere functie kan immers worden beschouwd als een redelijke aanpassing.[39]

[34] 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 horizontale mobiliteit was oorspronkelijk niet toegankelijk voor contractuelen die vervangingsopdrachten verrichten en die gedurende minder dan 2 jaar in dienst zijn.[32]

Deze uitsluiting werd geschrapt aangezien ze arbitrair en moeilijk te verantwoorden was. Contractuele personeelsleden geworven in het kader van "een tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoefte" met een arbeidsovereenkomst voor één jaar worden bijvoorbeeld wel van bij de start van hun contract tot de horizontale mobiliteit toegelaten.[32]

Door deze schrapping krijgt een contractueel personeelslid geworven in het kader van een vervangingsopdracht van bij de start van diens arbeidsovereenkomst toegang tot de horizontale mobiliteit. Wat de mobiliteit naar een statutaire functie betreft is de voorwaarde wel dat men geslaagd is voor een objectief wervingssysteem zoals bedoeld in deel III VPS.[32]

Ofschoon dit slagen geen voorwaarde is om via een vervangingsopdracht in dienst te treden, sluit het VPS de toepassing van zo'n systeem niet uit. Bovendien wordt in praktijk vastgesteld dat in de gevallen dat dit statutair gezien niet moet (art. III 2, 2° VPS) het objectief wervingssysteem zoals bedoeld in deel III meer en meer ingang vindt (reden: de bevorderingsmogelijkheid voor contractuelen en de verlenging van een arbeidsovereenkomst door de lijnmanager zijn gekoppeld aan het slagen voor een objectief wervingssysteem zoals bedoeld in deel III).[32]

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.

Zo gebeurt er in de laatste fase van de selectieprocedure voor een topfunctie (gesprek met de ministers, zie artikel V 8 § 1) nog steeds een vergelijking van de kandidaten en de uiteindelijke keuze voor de meest geschikt bevonden kandidaat moet worden gemotiveerd. Indien de Vlaamse Regering bij de vergelijking van de kandidaten in de laatste ronde tot de conclusie komt dat er tussen twee kandidaten geen merkelijk verschil is en dat beide dus in dezelfde mate geschikt worden bevonden voor de vacante topfunctie, zal voorrang worden gegeven aan de vrouwelijke kandidate, zolang het streefcijfer voor deze doelgroep nog niet werd behaald.[34]

§ 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 ook als ze in dienst zijn genomen met een contract waarvoor overeenkomstig artikel III 2, 2° geen vergelijkende selectie met een objectief wervingsstelsel vereist is.[32]

Vertrekkende vanuit de definitie van arbeidshandicap in het besluit van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- 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 toegelaten 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 de VDAB[29] 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 een afwijking voorzien in die zin dat men niet geslaagd moet zijn voor een objectief wervingsstelsel.[34]

Vanuit een voorbehouden betrekking kan men niet doorstromen naar een 'gewone' betrekking, tenzij men beschikt over een generieke vrijstelling (in overgangsmaatregel)[32] 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 het Agentschap Overheidspersoneel[29] 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 Diversiteitsbeleid[34] 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]

Aangezien men om statutair te worden via de horizontale mobiliteit in een voorbehouden betrekking niet geslaagd moet zijn voor een objectief wervingssysteem, is het logisch om het slagen voor een objectief wervingssysteem ook niet meer te eisen om een contract van bepaalde duur te kunnen omzetten naar een contract van onbepaalde duur in een voorbehouden betrekking.[34]

§ 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 lijnmanager kan eenzijdig beslissen om tot een wijziging van diensaanwijzing over te gaan binnen zijn eigen entiteit. In elk geval is er bij een wijziging van diensaanwijzing steeds behoud van graad (m.u.v. de mogelijkheid van wijziging van diensaanwijzing van afdelingshoofd naar projectleider N-1 en vice versa omwille van gelijke selectieprocedure). In principe gebeurt een wijziging van diensaanwijzing met behoud van een gelijkaardige functie. Bij contractuelen kan de overheid niet eenzijdig een nieuwe diensaanwijzing bepalen: het contractuele personeelslid moet akkoord gaan, tenzij het gaat om een niet-belangrijke wijziging van de essentiële arbeidsvoorwaarde "arbeidsplaats".

De entiteit Kind en Gezin werd omgevormd tot agentschap Opgroeien regie en blijft een IVA met rechtspersoonlijkheid (decreet van 1 maart 2019 tot ontbinding van het Fonds Jongerenwelzijn en tot wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot oprich-

ting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Kind en Gezin en het decreet van 12 juli 2013 betreffende de integrale jeugdhulp). De entiteit Jongerenwelzijn werd omgevormd tot agentschap Opgroeien en blijft een IVA zonder rechtspersoonlijkheid (besluit van de Vlaamse Regering van 30 november 2018 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid Opgroeien). Beide entiteiten werken nauw samen en worden samen aangestuurd door één leidend ambtenaar: de administrateur-generaal van agentschap Opgroeien regie is ook hoofd van het agentschap Opgroeien (artikel 14 van voormeld besluit). Verder behouden beide agentschappen elk apart van een algemeen directeur. Personeelsbewegingen tussen beide entiteiten moeten vlot kunnen verlopen. Daarom worden in het VPS een aantal bepalingen opgenomen waardoor beide agentschappen voor bepaalde thema's beschouwd worden als één entiteit of waardoor voor bepaalde thema's de entiteit uitgebreid wordt tot beide entiteiten samen. Juridisch gezien blijven beide agentschappen naast elkaar bestaan en zijn de personeelsleden steeds in dienst van hetzij de IVA met rechtspersoonlijkheid, hetzij het IVA zonder rechtspersoonlijkheid.[60]

Normalerweise kan een wijziging van diensttoewijzing niet doorgevoerd worden over entiteiten heen. Het is echter nodig dat personeelsleden van het agentschap Opgroeien vlot een andere functie kunnen opnemen die zich desgevallend in het agentschap Opgroeien regie situeert en vice versa. Daarom wordt een wijziging van diensttoewijzing mogelijk gemaakt vanuit het agentschap Opgroeien regie naar het agentschap Opgroeien en vice versa. Het hoofd van het agentschap Opgroeien regie kan daardoor bv. aan vast benoemde personeelsleden van Opgroeien regie een diensttoewijzing geven bij het agentschap Opgroeien waardoor hun vaste benoeming overgezet wordt. Contractuele personeelsleden krijgen een nieuw contract bij de andere entiteit.[60]

De tewerkstelling van een statutair personeelslid in een facilitair ondersteunende functie voor een Vlaams kabinet, gebeurt echter eveneens bij verandering van diensttoewijzing, 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 diensttoewijzing 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 diensttoewijzing.[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 voorrangsrecht gaat boven het voorrangsrecht 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 voorrangsrecht gaat boven het voorrangsrecht 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 in één van de volgende gevallen[24]

1° 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]

2° wanneer de Vlaamse ombudsman in het kader van de beschermingsmaatregelen van de klokkenluiders voorstelt om het beschermde personeelslid te herplaatsen. Deze wijziging geeft uitvoering aan het gewijzigde artikel 17bis van het Ombudsdecreet (gewijzigd bij het decreet van 9 november 2012) en aan het nieuwe protocol dat werd afgesloten op ... tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse ombudsman ter uitvoering van het hierna vermelde artikel 17bis:

"Art. 17bis. Het personeelslid dat een onregelmatigheid meldt zoals bedoeld in artikel 3, § 2, wordt op zijn verzoek onder de bescherming geplaatst van de Vlaamse ombudsman.

Hiertoe werkt de Vlaamse Regering een protocol uit met de Vlaamse Ombudsdienst. Dit protocol omvat, naast de duur van de beschermingsperiode, minimaal als beschermingsmaatregel de schorsing van tuchtprocedures, een regeling inzake het toewijzen van de bewijslast en de mogelijkheid van een vrijwillige herplaatsing van het personeelslid.

De Vlaamse Regering neemt in haar regelingen betreffende de rechtspositie van het personeel bepalingen op ter implementatie van het protocol."

Ter uitvoering van het voormelde artikel 17bis is in het nieuwe protocol een nieuwe beschermingsmaatregel voor de klokkenluider ingevoerd, dat het sluitstuk vormt van de versterkte klokkenluidersmaatregeling, met name de mogelijkheid om de klokke-

luider met zijn instemming een andere baan aan te bieden door middel van vrijwillige herplaatsing in een andere bestuursinstantie van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaams Gewest.

De Vlaamse ombudsman neemt een coördinerende rol op bij de bedoelde herplaatsing van het personeelslid.[24]

Tevens is in het protocol (artikel 7) een budgettaire regeling opgenomen voor de herplaatsing van het personeelslid bedoeld als incentive voor de ontvangende leidinggevende, die erin bestaat dat het verschil tussen de effectieve loonkost van het personeelslid en de loonkost bij aanwerving recurrent wordt overgedragen van de afstaande entiteit aan de ontvangende entiteit.

Er wordt vanuit gegaan dat de ontvangende entiteit beschikt over de nodige middelen om een vacature in te vullen. Volgens deze regeling behoudt de afstaande entiteit de middelen om de vrijgekomen vacature in te vullen.[24]

Een wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen is mogelijk in geval na afloop van het ambtshalve onbetaald verlof (art. X 63, §1 VPS) geen gestandaardiseerd gunstverlof wordt toegekend.[37]

Een ambtenaar die binnen de diensten van de Vlaamse overheid een arbeidsovereenkomst, mandaat of tijdelijke aanstelling opneemt, heeft ambtshalve recht op onbetaald verlof. In geval van een arbeidsovereenkomst of tijdelijke aanstelling wordt het verlof gedurende twee jaar en in geval van een mandaat gedurende de eerste mandaatperiode toegekend. Of na afloop van het ambtshalve onbetaald verlof de tewerkstelling bij de ontvangende entiteit kan worden verdergezet, hangt in de eerste plaats af van de toekenning van een gestandaardiseerd gunstverlof door de lijnmanager van de uitsturende entiteit. Kent deze laatste het gunstverlof toe, dan kan de ambtenaar in kwestie zijn arbeidsovereenkomst, mandaat of tijdelijke aanstelling blijven uitoefenen bij de ontvangende entiteit en behoudt hij zijn statutaire aanstelling bij de uitsturende entiteit. De lijnmanager van de uitsturende entiteit bepaalt de mate waarin een gestandaardiseerd gunstverlof wordt toegekend.[37]

Kent de lijnmanager van de uitsturende entiteit geen gestandaardiseerd gunstverlof toe, dan kan de ontvangende entiteit de ambtenaar blijvend tewerkstellen via een wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen. De statutaire aanstelling van de ambtenaar in kwestie wordt door de wijziging van dienstaanwijzing van de ene entiteit naar de andere entiteit overgezet. Daar de statutaire aanstelling wordt overgezet, gaat men over met de graad, niveau en rang waarin men statutair al in dienst was. Het is logisch dat een ambtenaar die bij een andere entiteit een contractuele functie in een andere graad, niveau of rang uitoefent statutair niet met de contractuele graad, niveau of hogere rang wordt overgezet. Dit vergt nog steeds een statutaire selectieprocedure (bvb. horizontale mobiliteit of bevordering).[37]

Deze werkwijze is efficiënt en is kostenbesparend (de statutaire aanstelling kan immers zonder procedure van de ene naar de andere entiteit worden overgezet). De lijnmanager die van deze optie gebruik wenst te maken, moet wel over de nodige plaats op zijn personeelsplan beschikken.[37]

Aan deze wijziging van dienstaanwijzing zijn wel de volgende voorwaarden gekoppeld:

- het is van toepassing op de ambtshalve onbetaalde verloven die vanaf 1 januari 2018 of daarna zijn gestart. Ze is niet van toepassing op de ambtshalve verloven die voor deze datum zijn gestart. Deze blijven doorlopen zoals voorzien;
- ze kan pas worden toegepast na afloop van het ambtshalve onbetaald verlof en bij een daaropvolgende niet-toekenning van een gunstverlof;
- het contract dat aan de basis van het ambtshalve onbetaald verlof lag, moet het gevolg zijn van de toepassing van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals bedoeld in deel III VPS. De wijziging van dienstaanwijzing kan dus niet worden toegepast als de arbeidsovereenkomst in één van de uitzonderingsgevallen vermeld in artikel III 2 VPS zonder objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking werd toegekend. Bvb. werd de arbeidsovereenkomst aangeboden in het kader van een tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoefte met een arbeidsovereenkomst voor één jaar uitzonderlijk verlengbaar met één jaar, dan kan de wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen niet worden toegepast. Een statutair overstap kan in dat geval enkel mits toepassing van een selectieprocedure;
- het mandaat of de tijdelijke aanstelling die aan de grondslag van het onbetaald verlof lag moet het gevolg zijn van de toepassing van deel VI VPS;
- zowel de beide lijnmanagers als de ambtenaar moeten akkoord gaan met de wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen.[37]

Wat de mandaten betreft, gaat het o.a. over de IT-mandaten die worden geregeld in deel VI VPS en niet om de mandaten van afdelingshoofd, administrateur-generaal, secretaris-generaal of algemeen directeur. Aan deze mandaten is immers een benoeming of contract verbonden. Een personeelslid van de DVO die bijvoorbeeld bij een andere entiteit voor het eerst een mandaat als afdelingshoofd opneemt, krijgt bij de entiteit van herkomst ambtshalve onbetaald verlof voor de duur van de statutaire proeftijd in de graad van hoofdadviseur. Na een positieve evaluatie gaat men definitief over naar de entiteit waar men afdelingshoofd is. Hierdoor stopt de band met en het onbetaald verlof bij de entiteit van herkomst. Aldus moet de wijziging van dienstaanwijzing hier niet worden toegepast.[37]

De regeling inzake wijziging van dienstaanwijzing is overeenkomstig van toepassing in geval het gestandaardiseerd gunstverlof dat volgend op het ambtshalve onbetaald verlof werd toegekend op een gegeven moment wordt stopgezet.[37]

§ 9 biedt de mogelijkheid tot overplaatsing op voorstel van de Vlaamse ombudsman (in het kader van de bescherming van de klokkenluiders) van ambtenaren en contractuele personeelsleden van publiekrechtelijke rechtspersonen van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest, die niet vallen onder het toepassingsgebied van het VPS. Zij kunnen worden overgeplaatst in een vacante betrekking van dezelfde of gelijkwaardige graad of in eenzelfde of gelijkwaardige contractuele betrekking binnen de Diensten van de Vlaamse overheid na het akkoord van de betrokken N-functie (die hiervoor kiest) en na het akkoord van het personeelslid. De Vlaamse ombudsman neemt een coördinerende rol op bij de voormelde overplaatsing van het personeelslid.[24]

Hieraan is volgende budgettaire regeling verbonden (zoals bepaald in artikel 7 van het voormelde protocol): het verschil tussen de totale budgettaire loonlast van het overgeplaatste personeelslid en de theoretische loonlast van de basisgraad wordt

verschoven van de bedoelde afstaande rechtspersoon naar de entiteit van de ontvangende lijnmanager.

De overgeplaatste ambtenaar wordt benoemd in de graad, waartoe de vacante betrekking behoort, en ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.

Het overgeplaatste contractuele personeelslid krijgt een nieuwe arbeidsovereenkomst ofwel met de salarisschaal of de geldelijke loopbaan, verbonden aan de nieuwe contractuele betrekking ofwel met dezelfde benaming en dezelfde salarisschaal of geldelijke loopbaan.[24]

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 vroegere regeling inzake vrijstellingen (hans enkel nog als overgangsmaatregel behouden) voorzag enkel vrijstelling voor testen voor dezelfde graad en maakte geen uitwisselbaarheid mogelijk tussen testresultaten van wervings- en bevorderingsprocedures.[34]

Het is de selector die in overleg met de[32] lijnmanager (of benoemende of indienstnemende overheid) beslist om de resultaten te hergebruiken, voor zover deze niet ouder zijn dan zeven jaar.

De selector kan beslissen[32] om bepaalde competenties en/of andere vereisten[32] niet te hertesten.[32] 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]

Het is nodig dat de selector effectief over de testresultaten kan beschikken. De jury dient steeds in staat te zijn om een objectieve en kwalitatieve vergelijking tussen kandidaten te maken. Daarvoor moet de nodige informatie en rapportering van de eerder afgelegde testen beschikbaar zijn. Een bewijs van deelname en/of slagen volstaat hiertoe niet, een kwalitatieve beoordeling van de resultaten (zoals in een normaal rapport van het selectieonderdeel opgenomen) is noodzakelijk.[32] Het is nodig dat de selector effectief over de testresultaten kan beschikken. De jury dient steeds in staat te zijn om een objectieve en kwalitatieve vergelijking tussen kandidaten te maken. Daarvoor moet de nodige informatie en rapportering van de eerder afgelegde testen beschikbaar zijn. Een bewijs van deelname en/of slagen volstaat hiertoe niet, een kwalitatieve beoordeling van de resultaten (zoals in een normaal rapport van het selectieonderdeel opgenomen) is noodzakelijk.[32]

De kandidaat die beroep wil doen op het principe van niet nodeloos hertesten moet bij de kandidaatstelling zelf aan de lijnmanager mededelen dat hij voorheen reeds getest werd zodat de selector de nodige informatie kan opvragen.

Er wordt uitdrukkelijk opgenomen dat de selector bij zijn beslissing rekening houdt met de vergelijkbaarheid van de testen en testresultaten (bijvoorbeeld een uitgebreid assessment tegenover een persoonlijkheidsvragenlijst).

Men kan beslissen om niet te hertesten ongeacht voor welke graad of functie en soort procedure de vorige test werd afgenomen.[32]

De selector bepaalt aan welke selectieonderdelen de kandidaat nog moet deelnemen om het geheel van de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor een functie te kunnen beoordelen.[32]

§ 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 betrokken[32] op basis van de overgangsmaatregelen (art. VI160 t.e.m. VI 161) beroep kan doen op een vrijstelling[32]. Tot vóór 1 juli 2016 voorzag het VPS[32] 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 potentiële inschatting deel uitmaakte van de procedure. Organiek kunnen geen nieuwe vrijstellingen meer toegelaten worden.[33] Vrijstellingen die in het verleden verworven zijn, blijven in overgang[32] behouden voor de voorziene duur (hetzij onbeperkt, hetzij voor de resterende duur van de 7 jaar).[18]

§ 3. Het principe van niet nodeloos hertesten trad[32] 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 geldt dus voor selecties afgenomen ten vroegste 1 december 2014 (=pas zes maanden na de datum van inwerkingtreding van deze principes) zodat alle selectoren voldoende de tijd hadden om er voor te zorgen dat hun selecties verliepen volgens de kwaliteitscriteria vastgelegd in de omzendbrief[32]. Tevens geldt[32] het principe van niet nodeloos hertesten alleen voor selecties waarbij het competentiemodel van de Vlaamse overheid gehanteerd werd.[18] De facto betekent dit dat het principe van niet nodeloos hertesten (alsook het toekennen van vrijstellingen) alleen van toepassing is op selecties afgenomen bij de diensten van de Vlaamse overheid.[32]

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 worden 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 (intussen opgeheven)[32] 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 (starttijden, 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 agentschapsspecifieke besluiten met agentschapsspecifieke 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 uitdrukkelijke 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.

Aan de afwijking in geval van eenparigheid in de beraadslaging, wordt uitdrukkelijk het geval toegevoegd waarin de raad van beroep bij meerderheid beslist tot de onontvankelijkheid van het beroep.

In deze situatie spreekt de raad zich immers niet uit over de (on)gegrondheid van de bestreden beslissing. De uitspraak van de raad van beroep houdt geen advies in aan de tot beslissen bevoegde instantie of lijnmanager. De bestreden beslissing wordt als definitief beschouwd na het verstrijken van de beroepstermijn. De entiteit moet geen bijkomende beslissing meer nemen.

De mogelijk beperkte terugwerkende kracht van de bestreden beslissing is slechts aanvaardbaar wanneer niet geraakt wordt aan de verworven rechten zoals de ontvangen verloning in de periode na het einde van de beroepstermijn tot de datum van de beslissing van de raad van beroep, onverminderd de mogelijkheid om tot een preventieve schorsing over te gaan met weddeverlies gedurende deze periode.

Deze verduidelijking doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om tegen een beslissing van de raad van beroep een beroepsprocedure in te leiden bij de Raad van State.[63]

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
- tuchtzaken
- schorsing in het belang van de dienst

Het is niet meer mogelijk om een beroep in te stellen tegen de weigering van een verlof of een evaluatie 'onvoldoende' van de proeftijd.[63]

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).

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 intussen opgeheven[32] 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 verstrekkende gevolgen - uitgebreid tot het geval van een tweede evaluatie onvoldoende (bij één van de eerstvolgende evaluaties)[32] 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 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 Agentschap Overheidspersoneel[28] regelt de interne werkorganisatie en zorgt voor voldoende reserves of lijsten met potentiële overheids-assessoren 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 verval.

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 Agentschap Overheidspersoneel[28] 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).

Tijdens het Sectorcomité XVIII van 28 april 2008 werd overeengekomen dat voor de assessoren van de vakorganisaties het de entiteiten van herkomst zijn die de eventuele reiskosten betalen. Indien de betrokken assessor niet bij de Vlaamse overheid werkt, dan worden de reiskosten gedragen door de entiteit waar de Raad van Beroep gesitueerd is (dus door het Agentschap Overheidspersoneel).

Uit de opname van de reis- en maaltijdvergoeding voor assessoren in het VPS volgt dat het de overheid is die instaat voor de betaling van deze vergoedingen. Zowel voor de assessoren van de overheid als voor de assessoren van de vakbond is het de entiteit van het personeelslid dat zetelt in de raad van beroep namens de overheid of de vakbond die instaat voor de betaling van deze vergoeding.

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 functiehouders tegen de indeling van een functie in een functiefamilie en de functieklassen waarin de functie werd gewogen.[39]

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). 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]

De voorzitter van de beroepscommissie Functieclassificatie heeft per zitting van een halve dag (ongeacht het aantal behandelde zaken) recht op een presentiegeld ten bedrage van 150 euro (te indexeren (= 241,26 euro volgens de huidige liquidatiecoëfficiënt 1,6084)) alsook een treinbiljet 1e klasse (heen en terug) of de tegenwaarde hiervan. Dit presentiegeld is gelijk aan dat voor de voorzitter van de raad van beroep.[34]

De voorzitters hebben tevens recht op een presentiegeld, een treinbiljet 1e klasse (heen en terug) en gebeurlijk (indien de voorwaarden hiervoor vervuld zijn) op een maaltijdvergoeding voor de extra werkvergaderingen die ze bijwonen met het oog op de operationalisering van de beroepscommissie (bv. m.o.o. de vaststelling van het huishoudelijk reglement). Eens de beroepscommissie operationeel is kunnen de voorzitters nog samenkomen om met elkaar af te stemmen over de eenheid van rechtspraak van de beroepscommissie. Ook deze samenkomsten geven recht op de toekenning van een presentiegeld, een treinbiljet 1e klasse (heen en terug) en gebeurlijk (indien de voorwaarden hiervoor vervuld zijn) een maaltijdvergoeding.[34]

Art. I 14octies. Het is de bedoeling een comité een adviserende rol toe te kennen in het kader van het rekrutering en selectiegebeuren binnen de Vlaamse overheid voor de entiteiten die vallen onder het VPS.[27]

Het Selectiekwaliteitscomité adviseert aangaande het beleid inzake integriteit, deontologie en kwaliteit van het herplaatsings- en selectiebeleid.[39]

Het Selectiekwaliteitscomité heeft geen toezichhoudende rol meer zoals voorheen. Ook de rol ten aanzien van individuele beslissingen aangaande selectie of herplaatsing vervalst. Hiermee wordt een overlapping vermeden met de rol van instanties als Audit Vlaanderen, Vlaamse ombudsdienst, Raad van State, en Selor, die zich allen al over individuele dossiers kunnen buigen.[39]

Het onafhankelijke comité is samengesteld uit senior HR managers uit de private en publieke sector en uit wetenschappelijke actoren.[39]

Indien een personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid deel uitmaakt van dit comité, ontvangt het geen presentiegeld.[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. Inzake terugkeerrecht na afloop van een verlof geldt de volgende regel: een terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst als een ambtenaar door de opname van een verlof voltijds afwezig is. Voorwaarde is wel dat de afwezigheid meer dan zes opeenvolgende maanden duurt. In geval van een voltijdse afwezigheid die niet meer dan zes maanden duurt, blijft er een terugkeerrecht naar de stoel gelden.[37]

In afwijking van de hoger vermelde algemene regeling wordt omwille van het specifieke karakter van de volgende verloven steeds een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking voorzien: het jaarlijks verlof (inclusie het opgespaarde verlof), de moederschapsrust, het ziekteverlof, zorgkrediet het palliatief, medisch bijstands- en ouderschapsverlof.[37]

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 functieverzwaaring (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 overgangsmaatregel 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 is.

§ 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.

Art. I 23. Alle entiteiten van de Vlaamse overheid maken vanaf 1 januari 2024 verplicht gebruik van de gemeenschappelijke dienstverlening van AgO voor rekrutering en selectie, met uitzondering van de Openbare Psychiatrische Zorgcentra Geel en Rekem voor de functies die niet behoren tot het top- en middenkader. De aansluitingen lopen gefaseerd tijdens vijf aansluitingstrajecten. Op het moment dat de VPS-wijziging in het kader van de uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening door het AgO in werking treedt, zullen nog niet alle entiteiten zijn aangesloten. Door deze overgangsbepaling kunnen entiteiten die nog niet zijn aangesloten voor hun selecties tot 1 januari 2024 nog steeds een beroep doen op een ander professioneel orgaan dan AgO.[74]

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

APKB[32]

Door de zesde Staatshervorming verliest het APKB zijn bevoegdheidsverdelende macht en konden gemeenschappen en gewesten maatregelen nemen die hiervan afwijken. Afwijkende maatregelen moeten gepaard gaan met een opheffing van de relevante APKB-bepalingen.[32]

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB werd het APKB opgeheven voor de diensten van de Vlaamse overheid die ressorteren onder het VPS.[32]

Tot dusver werd geen gebruik gemaakt van de beleidsvrijheid en werd het APKB gevolgd.[32]

Voor de komst van voormeld besluit waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de rechtspositie van de personeelsleden van de Vlaamse overheid:[32]

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 deontologische rechten en plichten zoals opgenomen in het APKB gingen 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 was in het APKB enkel sprake van een plicht van de overheid als **werkgever** t.a.v. het recht op opleiding / vorming.[32]

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 voormalige[32] APKB-bepalingen aangehouden. Het is evenwel niet uitgesloten dat naderhand bepaalde waarden als recht / plicht opgenomen worden.

Werkgever

In de deontologische code worden de hiernavolgende waarden van de Vlaamse overheids-werkgever als toetssteen voor zijn handelen, opgenomen:[32]

"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 ondertussen opgeheven[32] 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) (Het recht tot raadpleging van het persoonlijk dossier is ook een algemene wettelijke verplichting inzake openbaarheid en hoeft niet uitdrukkelijk bepaald te worden.)*[32] ⁹

Nieuw t.a.v. het APKB was[32] de introductie van de rechtsbescherming voor het personeel dat een onregelmatigheid meldt.

* * *

In grote lijnen betreft dit hoofdstuk[32] 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 ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.[32]

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 geslacht, genderidentiteit, genderexpressie, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging,

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

taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.[32]

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[32] die een spreekverbod invoeren, slechts dwingend kunnen zijn ten aanzien van de gemeenschappen en gewesten in zoverre de [32] 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).

Het personeelslid mag 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°).[32]

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.

Daarnaast kan wordt toegevoegd dat het personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie een onregelmatigheid vaststelt ook rechtstreeks Spreekbuis, het meldpunt voor welzijn en integriteit op het werk van de Vlaamse overheid op de hoogte brengen.[24]

Met Spreekbuis biedt de Vlaamse overheid een laagdrempelig loket aan personeelsleden van de Vlaamse overheid voor vragen en meldingen over welzijn en integriteit op het werk. Spreekbuis zorgt voor het onthaal van de personeelsleden, registreert de vragen en meldingen, beantwoordt vragen en geeft advies en bezorgt dossiers voor verdere behandeling aan de bevoegde diensten en contactpersonen, zowel binnen als buiten de Vlaamse overheid. Zo zal Spreekbuis bijvoorbeeld dossiers waarbij bescherming van de melder nodig is, bezorgen aan de Vlaamse Ombudsdienst.[24]

Onder onregelmatigheid wordt een nalatigheid, misbruik of misdrijf zoals vermeld in artikel 3, § 2, eerste lid van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst[45] 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, en gewijzigd bij het decreet van 9 november 2012[24] 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. Dit protocol omvat, naast de duur van de beschermingsperiode, minimaal als beschermingsmaatregelen de schorsing van tuchtprocedures, een regeling inzake het toewijzen van de bewijslast en de mogelijkheid van een vrijwillige herplaatsing van het personeelslid.[24]

De Vlaamse Regering neemt in haar regelingen betreffende de rechtspositie van het personeel bepalingen op ter implementatie van het protocol. Het eerste[24] protocol werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 28 januari 2005 en ondertekend door de betrokken partijen op 4 juli 2005. Het nieuwe protocol, dat het protocol van 4 juli 2005 vervangt, werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 6 december 2013.[24]

* * *

In § 1 wordt de procedure voor de inwerkingtreding van de bescherming door de Vlaamse Ombudsman bepaald.[24]

§ 2. Elk personeelslid kan schriftelijk of mondeling bij de Vlaamse ombudsman melding doen van een onregelmatigheid die hij in de uitoefening van zijn functie heeft vastgesteld, onder de hierna volgende voorwaarden (zoals omschreven in artikel 3, § 2 van het Ombudsdecreet):

1° indien hij meent dat na kennisgeving aan zijn lijnmanager en daarna aan de [32]

Interne Audit van de Vlaamse administratie, geen of onvoldoende gevolg werd gegeven aan zijn mededeling binnen een termijn van dertig dagen
2° 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
(zie art. 12bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004).[24]

Het personeelslid dat een onregelmatigheid meldt zoals bedoeld in artikel 3, §2, van het Ombudsdecreet, wordt op zijn verzoek onder de bescherming van de Vlaamse ombudsman geplaatst (zie artikel 17bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, gewijzigd bij het decreet van 9 november 2012).[24]

Ter uitvoering van deze bepaling wordt in het tweede lid vermeld dat het personeelslid, dat een onregelmatigheid meldt bij de Vlaamse ombudsman expliciet aan de Vlaamse ombudsman moet 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.[24]

De huidige procedure voor de inwerkingtreding van de bescherming door de Vlaamse ombudsman, die er in bestaat dat de Vlaamse ombudsman in een voorafgaand onderzoek nagaat of de melding ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is wordt opgeheven in het tweede lid op voorstel van de Vlaamse ombudsman omdat deze procedure veel te omslachtig is en vooral schadelijk voor de klokkenluider zelf. Door de inmiddels opgedane ervaring en de uitdrukkelijke wens van de Vlaamse ombudsman om waar mogelijk standpunten te verzoenen, is het vaak aangewezen te temporiseren of de klokkenluidersmelding af te handelen als een gewone klacht. Als de Vlaamse ombudsman het personeelslid, dat de bescherming heeft gevraagd onder zijn bescherming plaatst, deelt hij dat mee aan het personeelslid.[24]

In artikel 17bis van het Ombudsdecreet werd de volgende bepaling opgeheven bij het decreet van 9 november 2012 om een betere bescherming van het personeelslid - klokkenluider te garanderen: "De Vlaamse ombudsman brengt van zodra hij de zaak opneemt, de hiërarchische meerdere van de betrokken ambtenaar onmiddellijk op de hoogte van deze bescherming." [24]

Bijgevolg wordt de bepaling in artikel II 3, §1, tweede lid VPS, genomen ter uitvoering van de voormelde bepaling in artikel 17bis van het Ombudsdecreet, dat "Indien uit het preliminair onderzoek door de Vlaamse ombudsman blijkt dat de melding van de onregelmatigheid ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is, de Vlaamse ombudsman aan het personeelslid mededeelt dat hij hem onder zijn bescherming plaatst en tevens de lijnmanager hiervan op de hoogte brengt." opgeheven.[24]

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, Audit Vlaanderen, Spreekbuis of Vlaamse ombudsman[24]). Het komt aan de Vlaamse ombudsman toe de datum van de eerste vastgestelde melding te bepalen, onder meer op basis van de

stukken bezorgd door het personeelslid.

Overeenkomstig de bepaling in artikel 1, §1, eerste lid, van het nieuwe protocol tot regeling van de bescherming van de klokkenluider, wordt in artikel II 3, § 2, derde lid, gespecificeerd dat de Vlaamse ombudsman de begindatum van de beschermingsperiode meedeelt aan het personeelslid en de functionele chef, zodra hij het moment opdoortuun acht.

Zoals in de Memorie van Toelichting bij het decreet van 9 november 2012 (stuk 1699 (2011-2012) Nr. 1) staat is het soms aanbevelenswaard om de identiteit van de klokkenluider niet onmiddellijk bekend te maken bij de leidinggevende. De bescherming is soms meer sluitend als dat niet onmiddellijk gebeurt.[24]

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 [24] de einddatum van de beschermingsperiode mee aan het personeelslid en het hoofd[24] 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 ont-

vangen. 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° ook de sui-generis databankrechten die naast de auteursrechtelijke bescherming kunnen bestaan worden overgedragen[32]

In de regel is er geen probleem, omdat het wetboek van economisch recht het databankrecht expliciet toekent aan de "producent van een databank", gedefinieerd als "de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die het initiatief neemt tot en het risico draagt van de investeringen waardoor de databank ontstaan is". Voor een personeelslid dat onder het VPS valt zal dit in de regel de instantie zijn waarvoor hij/zij werkt, zodat een overdracht via het VPS niet strikt noodzakelijk is; de instantie is immers al krachtens de wet de eigenaar van de databanken. Een verduidelijking op dit punt zou echter alle discussie hierover uitsluiten. Om die reden wordt in het VPS een onderscheid gemaakt tussen enerzijds auteurs (die een auteursrechtelijk beschermd werk hebben gecreëerd), en anderzijds scheppers (die een databank hebben gecreëerd die onder het sui generisrecht valt). De laatste categorie kan men immers niet als 'auteurs' aanduiden, vermits zij niet noodzakelijk over auteursrechten beschikken.[32]

- 3° uitvindingen ter uitvoering van de functie, zijn exclusieve eigendom van de werkgever zonder recht op financiële tegemoetkoming

- 4° 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 die deel zouden uitmaken van zijn auteursrechten, inclusief de auteursrechten op computerprogramma's, met inbegrip van het begeleidend en voorbereidend materiaal, op databanken 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 stra-

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

tegische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs overdraagt. De overdracht betreft ook alle sui-generis vermogensrechten op databanken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt. Deze overdracht gebeurt automatisch. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is inbegrepen in het salaris van het personeelslid (§ 2).[32]

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, 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. 8[32] 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 van het (ondertussen opgeheven)[32] APKB. De toetsing van de deontologische onvere-

nigbaarheden 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 beroepsinkomen belastbaar is overeenkomstig het Wetboek van de Inkomstenbelasting;
- b) elke, zelfs onbezoldigde, opdracht of dienst in particuliere zaken met winst-oogmerk.

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 schepenambt 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.

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]

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 "rechtsopvolger" 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

APKB[32]

Vóór de komst van het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB van 24 juni 2016 waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de rekrutering en selectie van de personeelsleden van de Vlaamse overheid.[32]

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 diplomaverreikte 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

ne, 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 intussen opgeheven[32] 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

Het bewijs dat een kandidaat een gedrag heeft in overeenstemming met de eisen van de betrekking wordt doorgaans geleverd door een uittreksel uit het strafregister. Iedere inwoner, Belg of niet-Belg, kan een uittreksel uit het strafregister aanvragen voor zichzelf. Voor kandidaten met een andere nationaliteit dan de Belgische is dit enkel een bewijs dat men geen strafrechtelijke veroordelingen in België heeft opgelopen. Het zegt niets over eventuele veroordelingen opgelopen in het land van herkomst. Zij kunnen dit bewijs leveren door een evenwaardig document uitgereikt door een gerechtelijke of overheidsinstantie van het land van herkomst. Voor (kandidaat-) vluchtelingen kan het onmogelijk zijn om dergelijk document voor te leggen, omwille van de situatie in hun land van herkomst. Bij uitzondering kan in dit geval een verklaring op erewoord voorgelegd worden. Voor veiligheidsfuncties of functies die bijzondere eisen stellen (bv. bij omgang met minderjarigen in de jeugdinstituten, bij uitoefenen van elektronisch toezicht, ...), kan de lijnmanager evenwel steeds in het selectiereglement laten opnemen dat een uittreksel uit het strafregister vereist is.[32]

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten

Een kandidaat moet alle burgerlijke en politieke rechten genieten om in aanmerking te komen voor een functie bij de Vlaamse overheid. De controle van deze voorwaarde gebeurt aan de hand van een uittreksel uit het strafregister of een evenwaardig document van het land van herkomst. In voorkomend geval moet ook worden opgenomen in de verklaring op erewoord dat men geen burgerlijke en politieke rechten ontnomen is in het land van herkomst.[32]

3° aan de dienstplichtwetten voldoen

De vroegere toelatingsvoorwaarde inzake het voldoen aan de dienstplichtwetten - die voortvloeide uit het intussen voor de Vlaamse overheid opgeheven APKB - wordt opgeheven. Deze voorwaarde kon immers een drempel vormen voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid. Het voldoen aan de dienstplichtwetten is soms onmogelijk voor personen die gevlucht zijn uit hun land van herkomst. Bovendien werd de legerdienst in België in 1994 (dus al meer dan 20 jaar geleden) opgeschort.[34]

4° de medische geschiktheid bezitten vereist voor de functie conform artikel 1, § 3, 4° van het intussen opgeheven[32] APKB.

Deze bepaling moet samen gelezen worden met de welzijnswetgeving: alleen voor de functies waarvoor het op basis van de welzijnswetgeving vereist is om de

medische geschiktheid voorafgaand te laten onderzoeken, kan men de medische geschiktheid als een toelatingsvoorwaarde laten gelden. Het is niet toegelaten om een veralgemeend medisch onderzoek in te richten voorafgaand aan de aanwerving.[32]

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]

* * *

In het kader van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk worden [32] 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 I.4-25 van de Codex over het welzijn op het werk, 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 grote 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...

* * *

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 I.4-25, 1° van de Codex over het welzijn op het werk, opgelegde gevallen.[32]

§ 2. In het intussen opgeheven [32] 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. Als gevolg van artikel I.4-25, 1° van de Codex over het welzijn op het werk die-

nen de personeelsleden die in dienst genomen worden om te worden tewerkgesteld in een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico[32], 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 de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten of het personeelslid effectief tewerkgesteld wordt in de betrokken functie.

Als gevolg van artikel I.69 van de Codex over het welzijn op het werk 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.[32]

De eigen nationaliteit **kan** - conform de voorrang van het Europees gemeenschapsrecht boven het nationaal recht - enkel als voorwaarde opgelegd worden[32] 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 of bewijs van beroepskwalificatie[53] 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 werd 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 aansloot, voorbeeld ICT-ondersteuner, poetshulp, arbeidsconsulent, of industrieel elektrotechnisch installateur), komt in aanmerking. Er zijn 19 ervaringsbewijzen limitatief opgesomd in protocol nr. 269.880 van 9 februari 2009. Deze lijst is uitdovend en wordt niet meer bijgewerkt.

Specifiek voor de diensten van de Vlaamse overheid is het toegangsbewijs dat kan verworven worden na beoordeling van een portfolio door de VDAB indien dit zo opgenomen wordt in het selectiereglement (EVC procedure Vlaamse overheid). Dit vergt overleg in het entiteitsoverlegcomité en gebeurt naar aanleiding van een concrete vacature. Er kan een ticket uitgereikt worden dat 7 jaar geldig is voor een bepaalde functie. Het toegangsbewijs geeft toegang tot de selectieprocedure voor een welbepaalde functie, maar kandidaten met een toegangsbewijs moeten, net als kandidaten met het vereiste diploma, studiegetuigschrift of ervaringsbewijs wel nog slagen in de selectieprocedure om effectief te kunnen worden aangeworven. Het toegangsbewijs dat wordt uitgereikt en dat aangeeft dat de kandidaat in voldoende mate beschikt over de gevraagde competenties, is m.a.w. enkel een "toegangsticket" tot de eigenlijke selectieprocedure. De geldigheid ervan is beperkt tot de diensten van de Vlaamse overheid. De omzendbrief KB/BZ/2017/7 van 29 november 2017 beschrijft deze procedure (zie verder artikel III 3, § 2 van dit besluit).

Sinds 1 augustus 2020 geeft ook een bewijs van beroepskwalificatie toegang tot het overeenstemmende administratief niveau. Het decreet van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties (EVC decreet van onderwijs) bepaalt het kader voor de beoordeling en certificering van verworven competenties uit een beroepskwalificatie (zie ook de definitie van bewijs van beroepskwalificatie in artikel I, 32° van dit besluit). Het referentiekader voor het beoordelen en certificeren van de verworven competenties is de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS). Het decreet legt de randvoorwaarden vast waaraan EVC-testcentra moeten voldoen. De EVC-testcentra baseren zich op EVC-standaarden zodat de beoordeling en certificering overal op vergelijkbare wijze verloopt. EVC-standaarden zijn ontwikkeld op basis van de beroepskwalificaties. Wie aantoonbaar over de competenties te beschikken om een welbepaald beroep te kunnen uitoefenen, ontvangt van

het EVC-testcentrum een bewijs van beroepskwalificatie, een bewijs van deelkwalificatie of een bewijs van competenties voor een welbepaald beroep. Het systeem van de beroepskwalificaties bevindt zich thans nog in een opstartfase. De Vlaamse overheid wil echter ook als werkgever dit systeem erkennen en hierin een voorbeeldfunctie opnemen. Voortaan zullen de beroepskwalificaties, naast het diploma of getuigschrift, toegang kunnen geven tot een bepaald niveau. In de diplomabijlage van het VPS erkennen we enkel onderwijskwalificaties. Een beroepskwalificatie van een bepaald niveau staat weliswaar, qua inhoud, niet gelijk aan het diploma van een bepaald niveau. Een beroepskwalificatie is een onderdeel van een onderwijskwalificatie. Een onderwijskwalificatie gaat verder dan een beroepskwalificatie want het omvat ook algemene vorming. Een beroepskwalificatie is meer gefocust.[53]

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 vervangingscontracten die minder dan een jaar duren[44] 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 invulwingswijzen verplicht, en kan de lijnmanager optreden als selector.[2]

Art. III 3. § 1. [17] Het intussen opgeheven[32] 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 diplomavorwaarde 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, Agentschap Overheidspersoneel[29], MOD's) over alle functies op de voorgestelde lijst[9]. Een eerste lijst dateerde van 2009. In 2021 werd de lijst geactualiseerd na advies van AgO (DC Talent) en na onderhandeling in het Sectorcomité XVIII.

De beslissing over het afwijken van de diplomavorwaarde gebeurt voorafgaand aan de selectie. De lijnmanager beslist of hij wil afwijken van de diplomavorwaarde 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]

Het voorkomen van een functie op de lijst met knelpuntfuncties laat vanaf 2021 ook toe dat de lijnmanager de functie via een contractuele werving kan invullen (art. I 4, §5, 7° VPS).

Thans bevat de lijst van knelpuntfuncties (ministerieel besluit van 7 januari 2021 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid) negen groepen van functies: 1° ingenieursfuncties; 2° financiële functies; 3° IT-functies; 4° technische functies; 5° medische functies; 6° functies van preventieadviseur; 7° opvoeders; 8° vakleerkrachten; 9° nautische functies. De mogelijkheid om af te wijken van de diplomavooraarden geldt alleen voor niet-gereguleerde beroepen. De mededeling aan de Vlaamse Regering bevat een bijkomende toelichting (VR 2021 1501 MED.0021/1BIS)

1° Ingenieursfuncties zijn geen gereguleerde beroepen, maar ingenieurs zijn wel houder van een beschermde titel: hetzij ir. (burgerlijk ingenieur of master in de ingenieurswetenschappen), hetzij ing. (industriële ingenieur of master in de industriële wetenschappen). Om voldoende technische bagage te garanderen spreekt het voor zich dat men een ingenieursfunctie alleen laat invullen door een houder van diploma van ingenieur. Waar voorheen functies met de graad van ingenieur enkel konden ingevuld worden door ingenieurs met een diploma burgerlijk ingenieur of master in de (bio-)ingenieurswetenschappen, kan men, indien men de functie openstelt als knelpuntfunctie, voortaan ook beroep doen op ingenieurs met een diploma industriële ingenieur of master in de industriële wetenschappen. Vooraleer hij de vacature aanbiedt, kiest de lijnmanager of hij van deze mogelijkheid gebruik zal maken. Het is dus allesbehalve een verplichting om functies in de graad van ingenieur ook open te stellen voor houders van masters in de industriële wetenschappen. De lijnmanager kan er evengoed voor blijven opteren om vacatures in de graad van ingenieur alleen open te stellen voor houders van een diploma master in de (bio-) ingenieurswetenschappen en/of burgerlijk ingenieurs.

2° financiële functies De lijst van 2009 bevatte al de functies van boekhouder/accountant en fiscalist. Deze functies worden nu niet meer apart opgesomd in het ministerieel besluit, maar vallen onder de noemer van de financiële functies. Andere financiële functies zijn bv. functies van inkoper, cost engineer en specialist prijsadvies.

3° IT-functies. De lijst van 2009 bevatte al de functies van informaticus, databeheerder, programmeur, GIS-specialist, siteverantwoordelijke (internetontwikkelaar), technisch webmaster, datawarehouse ontwerper en ICT[1]businessanalist. Deze functies worden nu niet meer apart opgesomd in het ministerieel besluit, maar vallen onder de noemer van de IT-functies. Andere IT-functies zijn bv. tester, dataverwerker, servicemanager, systeembeheerder, incidentenbeheerder, programmanager IT, releasebeheerder/ALM expert, specialist verloning L 4 (IT), data architect/architect IT, ICT architect, applicatiebeheerder, functioneel analist, ETL specialist, data analist, IT specialist loonadministratie, IT-projectleider, IT ontwikkelaar, security officer (IT), business analist, datawarehouse/databeheerder, toegangsbeheerder, interfacebeheerder.

4° technische functies De lijst van 2009 bevatte al de functies van werfcontroleur, toezichter van baggerwerken, bouwtechnisch keuringsagent en GIS specialist. Deze functies worden nu niet meer apart opgesomd in het ministerieel besluit, maar vallen onder de noemer van de technische functies. De functie van GIS[1]specialist heeft zowel een IT- als een technische component waardoor die functie onder de twee categorieën kan vallen. De functie van cost engineer kan zowel als technische, dan wel als financiële functie beschouwd worden. Andere technische functies zijn bv. toezichter werken, werftoezichter, werfleider, lasser, bouwtechnisch keuringsagent, vastgoedbeheerder, conducteur bouw, gebouwbeheerder, gebouwcoördinator, facility-functies, vastgoeddatabankbeheerder, expert/specialist orgels, klokken en beiaarden (erfgoedconsulent), specialist in energie en klimaat, specialist in patrimonium- en gebouwenbeheer, specialist in vastgoeddatabank/FMIS.

5° medische functies De lijst van 2009 bevatte al de functies van arts of doctor in de genees-, heel- of verloskunde, gebrevetteerde of gegradueerde verpleegkundige, sociaal verpleegkundige en kinderverzorgster in meerlingengezinnen. Verzorgende functies kunnen als knelpuntfunctie opengesteld worden. Voor medische functies die een gereguleerd beroep betreffen (arts of verpleegkundige) kan er niet afgeweken worden van de diplomavooraarde.

6° functies van preventieadviseur De lijst van 2009 bevatte al de functie van preventieadviseur. Ook de preventieadviseur-coördinator is een preventieadviseur. Preventieadviseurs krijgen een tijdelijke aanstelling. Daarnaast worden ze in principe gewonnen in het niveau dat overeenkomt met het diploma dat ze behaalden. Van dit diploma kan afgeweken worden indien men de functie openstelt als een knelpuntfunctie (bv. een bachelordiploma voor aanwerving van een preventieadviseur in niveau A). Preventieadviseurs moeten daarnaast over het wettelijk vereiste getuigschrift van preventieadviseur beschikken (niveau 1 of niveau 2). Van deze vereiste uit de welzijnsreglementering kan niet afgeweken worden.

7° opvoeders De lijst van 2009 bevatte al de functie van opvoeder. Deze functie, die voorkomt in de gemeenschapsinstellingen, is moeilijk in te vullen en blijft behouden als knelpuntfunctie.

8° vakleerkrachten De lijst van 2009 bevatte al de functie van vakleerkracht. Deze functie komt voor in de gemeenschapsinstellingen.

9° nautische functies De lijst van 2009 bevatte al de functies van scheepstechnicus, hoofdscheepstechnicus, nautisch verkeersleider, rededienstcoördinator (standplaats Vlissingen) en loodsdienscoördinator (standplaats Vlissingen). Deze functies worden nu niet meer apart opgesomd in het ministerieel besluit, maar vallen onder de noemer van de nautische functies. Omwille van billijkheidsredenen en doorstroommogelijkheden van de ene standplaats naar de andere wordt er geen regionaal onderscheid meer gemaakt tussen standplaats Vlissingen en de andere standplaatsen voor de rededienstcoördinator en de loodsdienscoördinator. Andere nautische functies zijn bv. schipper, hoofdschipper, motorist en hoofdmotorist. Ook de hydrograaf (analyse van de zeebodem) is een nautische functie.

Artikel III 3, § 1 heeft betrekking op de mogelijkheid om af te wijken van de diplomavooraarde bij het openstellen van een functie als knelpuntfunctie. Men wijkt daar-

mee meestal af van artikel III 2, 1° en stelt de knelpuntfunctie open voor houders van een diploma van een lager niveau dan het niveau van de vacante functie.

Voor de ingenieursfuncties houdt het openstellen als knelpuntfunctie evenwel in dat men ook houders van een diploma master in de industriële wetenschappen of industrieel ingenieur (houders van de titel ing.) toelaat tot de graad van ingenieur. Men wijkt hierbij niet af van het diploma gekoppeld aan het niveau (artikel III 2, 1°), maar wel van het diploma gekoppeld aan de graad van ingenieur (houders van de titel ir.) zoals vermeld in bijlage 4. Daarom verduidelijkt het artikel III 3, § 1 dat de afwijking ook betrekking kan hebben op de specifieke diplomavooraarde vermeld in bijlage 4 bij het VPS.

Voorts volgt uit de gewijzigde bijlage 4 bij het VPS dat, bij het openstellen van een functie in de graad van ingenieur, adviseur-ingenieur of directeur-ingenieur als knelpuntfunctie, men tevens kan opteren voor het diploma van 'master in de industriële wetenschappen' of 'industrieel ingenieur'.[71]

§ 2. Naast de regeling om af te wijken van de diplomavooraarde 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 (op basis van het intussen opgeheven [32] 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.
- ✓ 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 diplomavoorwaarde kan een ambtenaar, die wel in het bezit is van het diploma, maar geselecteerd werd op basis van een selectiereglement zonder of lagere diplomavoorwaarde, 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

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.

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 diplomavooraarde 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 diplomavooraarde 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. – opgeheven[32]

Deze paragraaf werd opgeheven, maar de inhoud ervan werd behouden in de overgangsmaatregel van artikel III 22 derde lid. Wie meedingt voor een betrekking (contractueel of vast) en reeds een generieke screening doormaakte (ten vroegste vanaf de inwerkingtreding van het VPS), werd vrijgesteld van de generieke rekrutering voor die betrekking (ook al zou de inhoud van de generieke test inmiddels wijzigingen ondergaan hebben) gedurende 7 jaar. In overgang wordt de vrijstelling behouden voor de resterende duur van zeven jaar.[32]

Art. III 4. Conform het intussen opgeheven[32] 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 bij het intussen opgeheven[32] APKB art. 9):[2]

niveau A: master [39] of gelijkgesteld[2]
niveau B: bachelor [39] of gelijkgesteld[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 werden[39] geleidelijk van academiejaar tot academiejaar de graden van bachelor en master ingevoerd.

Ingevolge deze BAMA-hervorming van het hoger onderwijs is het niet meer correct om te stellen dat universitair onderwijs automatisch leidt tot een diploma dat toegang geeft tot niveau A. Universitair onderwijs kan ook leiden tot een professionele bachelor die toegang geeft tot niveau B. Een diploma van universitair onderwijs vormt dus geen garantie dat het om een master gaat.[39]

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. De kwaliteitscriteria die in het kader van een selectie door de selectoren moeten worden nageleefd, werden neergeschreven in de omzendbrief "Kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties". Dit artikel heeft voor doel om deze criteria afdwingbaar te maken ten aanzien van de privaatrechtelijke en de externe selectoren. Voor de eerste groep wordt dit geregeld via een samenwerkingsovereenkomst die met de Vlaamse Regering wordt gesloten. Voor de tweede groep via de overheidsopdracht tussen de selector en de vertegenwoordiger van de Vlaamse overheid.[29]

§ 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 intussen opgeheven [32] APKB geciteerde algemene rechtsbeginselen dienen te doorstaan. Dit veronderstelt ondermeer de nodige motiveringen of objectieve gedragingen in de stappen van de procedure.

De onderdelen waaruit een selectie bestaat, worden vanaf 1 juli 2016 niet langer bepaald in het Vlaams Personeelsstatuut, maar worden opgenomen in het selectiereglement, dat wordt vastgesteld door de selector in overleg met de lijnmanager, met de opdrachtgever of met het hoofd van de entiteit, raad of instelling.[32]

De behoeften van de lijnmanager staan centraal en hij maakt dan ook de functiebeschrijving op conform bepaalde normen en standaarden.[32]

In de functiebeschrijving wordt er geen opsplitsing meer gemaakt in generieke en functiespecifieke competenties. Het onderscheid tussen generieke competenties voor een graad en functiespecifieke competenties voor een functie is achterhaald. Er wordt enkel nog voor een (vacante) functie getest, niet meer voor de graad. De selectie, die uit verschillende testen kan bestaan, gebeurt door de selector in overleg met de lijnmanager. De selectie resulteert in een vergelijkende rangschikking (bv. op punten). De regels m.b.t. de rangschikking worden vooraf bepaald in het selectiereglement bijvoorbeeld: wordt er al een rangschikking opgemaakt na bepaalde onderdelen van de selectie of pas op het einde van de selectie.[32]

§ 3. opgeheven[74]

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 intussen opgeheven[32] 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 [29] 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]

Vanaf 1 januari 2018 geldt bovendien dat een publicatie op de website "Werken voor Vlaanderen" even goed volstaat als algemene bekendmaking als een publicatie op de website van de VDAB. De website "Werken voor Vlaanderen" is immers de officiële website van de Vlaamse overheid waarop alle selecties georganiseerd door het Agentschap Overheidspersoneel gepubliceerd worden.[36]

De verplichte publicatie op de website van de VDAB of de website "Werken voor Vlaanderen"[36] geldt niet voor vacatures voor de buitenlandkantoren van het Departement Internationaal Vlaanderen, voor FIT en voor Toerisme Vlaanderen. Het is immers de bedoeling om personen in dienst te nemen die hun vaste verblijfplaats hebben in het land waar het buitenlandkantoor zich bevindt en die bij voorkeur ook de taal spreken. De rekrutering is daarom gericht op de lokale arbeidsmarkt. Door de publicatie op de VDAB website worden eventuele kandidaten uit België misleid, want zij komen niet in aanmerking. De verplichting om vacatures te publiceren op de VDAB website heeft dus geen zin voor deze vacatures.[32]

Via de overgangsmaatregel van artikel III 31 geldt vanaf 1 juli 2016 dat een publicatie op de website van de VDAB en/of Jobpunt Vlaanderen ook aanvaard wordt als een algemene bekendmaking voor selecties die plaatsvonden tussen 01/01/2006 (= de datum waarop het objectief wervingssysteem ook voor contractuele personeelsleden werd ingevoerd met het VPS van 13/01/2006) en 31/10/2014. Vanaf 1 januari 2018 wordt aan de overgangsregeling van artikel III 31 een tweede lid toegevoegd dat alleen geldt voor contractuele personeelsleden die vóór hun indiensttreding of overheveling geslaagd zijn voor een contractuele selectie van een andere overheid. Indien deze selectie na 1 januari 2006 gepubliceerd werd op de website van Selor, de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten, de VDAB of Jobpunt Vlaanderen voldoet ze aan de voorwaarde van algemene bekendmaking.[36]

Art. III 8. De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten van de functie (motivatie, visie, ervaring, enz.).[32]

De selector sluit de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de basiselectie. 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]

Bij een proactieve selectieprocedure (=een selectieprocedure voor een veel voorkomende functie waarvoor men een werfreserve wil aanleggen zonder dat de lijnmanagers vooraf hun vacatures al hebben doorgegeven) kan de betrokkenheid van de lijnmanager niet ingevuld worden. Er is immers nog geen lijnmanager van een vacaturehoudende entiteit gekend.

In dergelijke situatie beoordeelt de selector alleen de competenties, alsook het beantwoorden aan de voorwaarden.

De vroegere opdeling tussen basiselectie en eindselectie, alsook tussen generieke selectie, generiek-specifieke selectie en functiespecifieke selectie wordt opgeheven. Vanaf 1 juli 2016 worden alle selecties functiespecifiek. Zij kunnen uit verschillende testen bestaan. De selectieonderdelen worden niet meer opgenomen in het VPS, maar moeten wel in het selectiereglement vermeld worden. De selectieprocedure moet beantwoorden aan de minimale stappen voor een kwaliteitsvolle selectie, opgenomen in de "Kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren" (Omzendbrief BZ 2014/5 van 23 mei 2014).[32]

De verplichte combinatie van procedures bij aanwerving (cf. artikel I 5, § 1, 2° en § 2) moet gerespecteerd worden. Bij combinatie van procedures worden de kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieprocedures.[32]

De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting na de voorselectie of na om het even welke andere test wegens niet geschikt of geslaagd. Bij uitsluiting van kandidaten moet telkens de beroepsmogelijkheid bij de raad van State vermeld worden.

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: het Agentschap Overheidspersoneel[29], 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]

Art. III 9. De selector stelt per selectie of selectiegroep (bv. vervangingscontractuelen) een selectiereglement vast en dit in overleg met de lijnmanager (zie echter artikel III 27 voor de statutaire wervingen in de ministeries).[32]

N.a.v. de hervorming van selectieprocedures stijgt het belang van het selectiereglement. Het selectiereglement bepaalt immers de verschillende selectieonderdelen. Daarnaast bepaalt het selectiereglement ook de specifieke selectieonderdelen zoals voorselectie als er veel kandidaten zijn, mogelijkheid om de procedure te beperken zoals bijv. selectie op basis van het dossier en/of gesprek als er slechts een paar kandidaten zijn, bijkomende test voor een specifieke vacature, ...). De selectieonderdelen worden dus niet meer opgesomd in het VPS, maar moeten wel beantwoorden aan de criteria opgenomen in de omzendbrief "Kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties (omzendbrief BZ 2014/5 van 23 mei 2014) die de minimale stappen voor een kwaliteitsvolle selectie bevat zoals cv-screening en gestructureerd interview).[32]

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 stramien 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]

Naargelang van het aantal inschrijvingen kan de selector een voorselectie organiseren. Voorselectie door beoordeling op cv, door een voorafgaand gesprek, ... is mogelijk bij aanwerving indien de voorwaarden vooraf worden bepaald in het selectiereglement.[32]

* * *

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 aansturingsinstrumenten 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.

Bij de agentschappen Opgroeien en Opgroeien regie kan de lijnmanager van het ene agentschap optreden als lijnmanager in de jury voor het andere agentschap. De lijnmanager delegeert deze bevoegdheden in de meeste gevallen door (een lijnmanager zal immers zelden zetelen in een jury voor een selectie).[60]

Met dit artikel wordt het mogelijk gemaakt dat het personeelslid aan wie de lijnmanager de bevoegdheid heeft gedelegeerd, en die bij het ene agentschap is tewerkgesteld, ook kan optreden in de jury voor een selectie bij het ander agentschap.[60]

Art. III 10. De selector biedt aan de lijnmanager de lijst van geslaagden aan, al dan niet gerangschikt, waaruit de lijnmanager kiest.[2] De lijnmanager motiveert zijn selectiebeslissing en houdt hierbij rekening met de kandidaatstelling, de functiebeschrijving, het gewenste profiel en de beoordeling van de selectietesten.[32]

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 [32] selectie worden naast externe kandidaten (aanwerving of externe[13] mobiliteit) ook kandidaten uit de horizontale mobiliteit en[32] bevordering voor de graad in kwestie[32] 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 perso-

neelslid 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. Bij combinatie van procedures dienen de kandidaten wel allemaal dezelfde selectie te doorlopen.[32]

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 Agentschap Overheidspersoneel[28].[2]

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 geldt dezelfde regeling als voor de statutairen op basis van het VPS (inwerkperiode).[32]

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 lijnmanagers (met delegatiemogelijkheid aan het personeelslid dat de lijnmanager aanwijst). Het volstaat dat men één keer, bij de eerste vaste benoeming, de eed af-

legt. Vastbenoemde ambtenaren die overgeheveld worden vanuit de federale overheid naar de Vlaamse overheid hoeven dus niet opnieuw de eed af te leggen.[32]

§ 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 deze wijziging van dienstaanwijzing of na overplaatsing via horizontale mobiliteit begint eenmalig een nieuwe proeftijd.[39]

Art. III 14. Zie intussen opgeheven[32] 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 carensdag 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 aanvang[32] 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 bestond vroeger[32] 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 – opgeheven[44]

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]

Art. III 18. De benoemende overheid ondertekent (en betekent) de beslissing tot ontslag of tot vaste benoeming van de ambtenaar en de indienstnemende 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 eindevaluatie 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 werd voorgeschreven door het intussen opgeheven[32] 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).

Deze onderbrenging en in het verlengde de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van 3 maanden schiet evenwel zijn doel voorbij als de ontslagen ambtenaar op proef binnen de diensten van de Vlaamse overheid over een terugvalpositie in statutair of contractueel verband beschikt. Deze situatie komt vaker voor bij proeftijd na bevordering.[32]

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van 3 maanden zal dan ook niet meer worden aangeboden aan de ontslagen ambtenaar op proef met:

- ofwel een statutaire terugvalpositie;
- ofwel een contractuele terugvalpositie die op het moment van het ontslag als ambtenaar op proef nog minimaal 3 maanden duurt.[32]

Deze nieuwe regeling geldt zowel bij aanwerving, bevordering, N-1, als N-functies en functies van algemeen directeur en is van toepassing op de statutaire proeftijden die starten vanaf 1 juli 2016 (zie overgangsbepaling in artikel III 32).[32]

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).

* * *

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. - opgeheven[32]

Art. III 21bis - opgeheven[32]

Hoofdstuk 5. Overgangsbepalingen

Art. III 21ter. opgeheven[74]

Art. III 22. Artikel III 3, § 4 voorzag een vrijstelling van de generieke test bij aanwerving, die geldig was gedurende 7 jaar vanaf de datum van deze generieke test. Vanaf 1 juli 2016 wordt de vrijstelling voor het generieke gedeelte geschrapt en wordt er toepassing gemaakt van het niet nodeloos hertesten waarbij de lijnmananager/selector kan beslissen dat één of meerdere selectieonderdelen niet opnieuw moeten afgelegd worden. Voor wie op basis van art. III 3 § 4 en art. III 22 een vrijstelling had voor het generieke gedeelte, wordt een overgangsmaatregel ingevoerd (vrijstelling voor de competenties waarvoor men getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test) en dit voor de resterende duur van de lopende vrijstelling. Ook personen die onbeperkt werden vrijgesteld van het generieke gedeelte, behouden die vrijstelling levenslang. Het gaat onder meer over de geslaagden van de generieke proeven voorzien in het sectoraal akkoord 2005-2007. Dit artikel somt op welke personen beschikken over een vrijstelling van het generieke gedeelte bij aanwerving, hetzij onbeperkt, hetzij voor de resterende duur van de periode van zeven jaar.[32]

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. - opgeheven[39]

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. opgeheven[74]

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]

Art. III 31. Bevorderingsprocedures en projectleidersfuncties zijn enkel toegankelijk voor contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals bepaald in deel III VPS.

Onder algemene bekendmaking werd tot 31 oktober 2014 (t.e.m. het BVR van 3 oktober 2014) de publicatie van de vacature in het Belgisch Staatsblad verstaan. In praktijk worden we geconfronteerd met contractuele personeelsleden die slaagden voor een selectie die voldoet aan alle voorwaarden van het objectief wervingssysteem, maar waarvan de vacature niet in het Belgisch Staatsblad werd gepubliceerd. Een deel van deze vacatures werd echter evengoed op een algemene wijze bekendgemaakt.

In haar advies nr 59.329/3 van 8 juni 2016 erkent de Raad van State dat er ook nog andere manieren van algemene bekendmaking mogelijk zijn. In de lijn van dit advies worden vacatures die na 31 december 2005 (=datum waarop het objectief wervingsstelsel ook voor het contractueel personeel werd ingevoerd) minstens op de website van de VDAB en/of de website van Jobpunt Vlaanderen werden gepubliceerd, beschouwd als zijnde selectieprocedures die voldeden aan het criterium van algemene bekendmaking.

De website van de VDAB is bij werkzoekenden in Vlaanderen algemeen bekend. Ook de website van Jobpunt Vlaanderen kan men, voor de periode tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014, beschouwen als een kanaal dat voldoet aan het criterium van algemene bekendmaking. Deze website was tijdens voormelde periode in Vlaanderen immers bekend als het kanaal bij uitstek om kennis te nemen van de vacatures van de Vlaamse overheid, over de entiteiten en beleidsdomeinen heen (vergelijkbaar met hetgeen de website van Selor betekent voor de federale overheid). Bovendien voldeden in principe de selecties afgenomen door Jobpunt Vlaanderen aan alle andere vereisten gesteld door een objectief wervingsstelsel.

Uit het advies van de Raad van State blijkt echter dat deze zich er niet mee akkoord kan verklaren om selecties gepubliceerd in de gespecialiseerde pers te beschouwen als selecties die algemeen bekend gemaakt werden. Sommige vaktijdschriften hebben immers slechts een beperkte oplage en zijn weinig ruim verspreid. Ook publicatie op websites van entiteiten voldoet volgens de Raad van State niet aan de vereiste van algemene bekendmaking omdat, hoewel deze sites voor iedereen toegankelijk zijn, het te betwijfelen valt of het algemeen bekend is wanneer die websites een selectieprocedure bekendmaken.

Vanaf 1 januari 2018 bevat de overgangsregeling een tweede lid dat alleen geldt voor contractuele personeelsleden die vóór hun indiensttreding of overheveling geslaagd zijn voor een contractuele selectie van een andere overheid die gepubliceerd werd op de website van Selor, de Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten, de VDAB of Jobpunt Vlaanderen. Daardoor kunnen deze personeelsleden desgevallend in aanmerking komen voor deelname aan een selectieprocedure bij de diensten van de Vlaamse overheid die het geslaagd zijn voor een objectief wervingsstelsel vereist. De opgenomen kanalen gelden voor deze personeelsleden als kanalen die voldoen als algemene bekendmaking. Deze overgangsregeling geldt alleen voor selecties die dateren van na 1 januari 2006 omdat op deze datum het objectief wervingsstelsel werd ingevoerd in het Vlaams Personeelsstatuut.[36]

Art. III 32. Op grond van artikel III 19 wordt aan ontslagen ambtenaren op proef met een (statutaire of contractuele) terugvalpositie binnen de diensten van de Vlaamse overheid geen arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden aangeboden. Deze regel is echter niet van toepassing op de statutaire proeftijden die effectief zijn aangevat voor 1 juli 2016.[32]

Art. III 33. De mogelijkheid om beroep in te stellen tegen een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd wordt met ingang van 1 juni 2019 opgeheven. Voor statutaire proeftijden die voor 1 juni 2019 zijn aangevat, omvat dit artikel een overgang. Een

ambtenaar op proef wiens proeftijd voor 1 juni 2019 is gestart, zal hierdoor in geval van een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd een beroep kunnen instellen bij de Raad van Beroep.[44]

DEEL IV. DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN

APKB[32]

Door de inwerkingtreding op 1 juli 2014 van artikel 42, 3°, van de bijzondere wet van 6 januari 2014 'met betrekking tot de Zesde Staatshervorming' is artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 vervangen door een nieuwe tekst. Deze tekst bepaalt niet langer dat "de algemene principes het administratief en geldelijk statuut van het rijkspersoneel, die van rechtswege van toepassing zijn op het personeel van de gemeenschappen en de gewesten en van de ervan afhankende publiekrechtelijke rechtspersonen worden vastgesteld in een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit.[32]

Deze algemene principes werden neergeschreven in het APKB. Door de zesde staatshervorming verliest dit KB zijn bevoegdheidsverdelende macht en kunnen de Gemeenschappen en Gewesten maatregelen nemen die hiervan afwijken. Afwijkende maatregelen moeten wel steeds gepaard gaan met een opheffing van de relevante APKB bepaling(en). Dit moet omdat het APKB niet uit de rechtsorde verdwijnt.[32]

Door het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB van 24 juni 2016 werd het APKB in zijn geheel opgeheven. De volledige opheffing van het APKB was, conform het advies 56.597/1/V van 2 september 2014 van de Raad van State inzake rechtszekerheid en rechtsduidelijkheid, de beste optie. De opheffing van het APKB genereert geen reglementair vacuüm.[32]

Voor de komst van voormeld besluit waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de rechtspositie van de personeelsleden van de Vlaamse overheid:[32]

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 onder-

scheid 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 meetfactoren). 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 ande-

re 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]

§ 4. De voorgaande paragrafen gaan uit van één evaluatie per kalenderjaar. Paragraaf 4 voorziet in een afwijking op deze algemene regel. Deze afwijking geldt zowel voor het statutair als contractueel personeel.[44]

Indien een evaluatie van de prestaties werd afgesloten met een 'onvoldoende', kunnen de evaluatoren beslissen om de prestaties van het betrokken personeelslid een eerstvolgende keer vroeger te evalueren (dus niet bij het begin van het volgende kalenderjaar).[44]

In dat geval kan een evaluatie plaatsvinden na de zesde maand die volgt op de kennisgeving van het evaluatieverslag aan het geëvalueerde personeelslid. Hierdoor wordt er pas met de verkorte procedure gestart eens het personeelslid officieel op de hoogte is van het feit dat zijn prestaties als onvoldoende werden geëvalueerd. Om de verkorte procedure te kunnen opstarten, moeten de evaluatoren dus niet wachten tot na de afhandeling van een beroep dat kan worden ingesteld door de ambtenaar. In geval de raad van beroep met unanimiteit van stemmen de onvoldoende ongegrond verklaart of de beslissende overheid volgend op een raad van beroep de onvoldoende schrapt, wordt de verkorte procedure stopgezet en gebeurt de volgende evaluatie conform de organieke regels die zijn opgenomen in deel IV VPS.[44]

Indien de evaluatoren van deze verkorte regeling gebruik willen maken, dan moeten zij dit naar aanleiding van de kennisgeving van het evaluatieverslag aan het personeelslid meedelen. Een verkorte evaluatie zonder dat het personeelslid hiervan tijdig in kennis werd gesteld is met andere woorden niet mogelijk.[44]

Indien de evaluatoren na de verkorte procedure nog niet over voldoende elementen beschikken, dan spreekt het voor zich dat zij langer kunnen wachten vooraleer de evaluatie wordt uitgevoerd.[44]

Deze vervoegde evaluatie is een mogelijkheid en geen verplichting. De evaluatoren kunnen aldus ook bij een evaluatie onvoldoende beslissen om de prestaties van de ambtenaar een eerstvolgende keer het jaar nadien te evalueren.[44]

Deze afwijkende regeling is niet van toepassing indien de evaluatie van de prestaties met een evaluatie "loopbaanvertraging" werd afgesloten.[44]

Naast het feit dat de vorige evaluatie moet zijn afgesloten met een onvoldoende moet het personeelslid ook gedurende minimaal drie maanden prestaties hebben geleverd opdat de prestaties verkort zouden kunnen worden geëvalueerd.[44]

Op de evaluatie na zes maanden zijn de regels vervat in deel IV VPS en de PLOEG-principes van toepassing. Dit heeft o.a. voor gevolg dat volgend op de evaluatie onvoldoende in het kader van de planning een verbeter- en opvolgingstraject moet worden opgesteld. Zo'n traject heeft enerzijds de opvolging van de prestaties van de ambtenaar voor ogen, maar moet anderzijds aan de ambtenaar ook de nodige middelen bieden om zijn prestaties en de wijze waarop hij deze levert bij te sturen.[44]

Als de evaluatoren gebruik hebben gemaakt van de verkorte evaluatie en de evaluatie niet hebben besloten met een onvoldoende, dan wordt de ambtenaar terug in het reguliere evaluatiecircuit geschoven. Zijn prestaties worden dan een eerstvolgende keer bij het begin van het volgende kalenderjaar geëvalueerd. Voorwaarde is wel dat men tijdens de periode die wordt geëvalueerd gedurende minimaal drie maanden prestaties heeft geleverd.[44]

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 leidinggevenden (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 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 leidinggevendenden 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 personeels-

lid 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);
- tijdelijke aanstelling van projectleider wordt beëindigd.[32]

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);
- mogelijkheid tot ontslag van de ambtenaar, na beslissing van de benoemende overheid, als hij na een eerste evaluatie onvoldoende naar aanleiding van één van de tien eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie onvoldoende krijgt (XI 8); [34]
- bepaalde mandaatfuncties of (tijdelijke) aanstellingen worden beëindigd;
- vrijstellingen[9] van bepaalde testen van generieke competenties gelden niet;
- men kan niet bevorderen (VI 37) of zich kandidaat stellen voor een bevordering binnen het niveau (VI 38);
- 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 evaluatiedossier maar een document bevat dat ongunstige feiten juist, nauwkeurig en tegensprekelijk 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 intussen opgeheven[32] APKB voorzag[32] 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 beslist 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. - opgeheven[32]

Art. IV 9bis opgeheven[32]

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 51quinquies. 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 het kader van de uniformering van procedures wordt de publicatie in het Belgisch Staatsblad ook hier vervangen door publicatie op de website van de VDAB (cf. art. III 7).[32]

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 opgeheven[32] 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.

§ 3. De selector organiseert de selectie in overleg met de indienstnemende overheid (vb. vacature opstellen, kandidaten uitnodigen, testen afnemen, ...), beoordeelt de

competenties en andere vereisten (motivatie, visie, ervaring, enzovoort), zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie/competenties.[32]

Voorheen regelde de oproep beknopt de wijze van kandidaatstelling; voortaan is er een volwaardig selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt (vb. de voorselectie).[32]

§ 4. [32] De indienstnemende overheid kan uitzonderlijk een afwijking hiervan opnemen in het vacaturebericht, behalve voor geregementeerde 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. De Vlaamse Regering bepaalt een algemeen profiel voor het topkader (in plaats van een 'generiek' profiel met 'generieke' competenties). De indienstnemende overheid kan dit voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties en/of andere vereisten (V 6).[32]

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 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 algemene 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.[32]

Art. V 7. Bij de selectie van management- of projectleidersfuncties van N-niveau en van functies van algemeen directeur worden de kandidaten vanaf 1 mei 2015 (m.u.v. agentschappen met rechtspersoonlijkheid) geselecteerd door of met bemiddeling van het Agentschap Overheidspersoneel:

- selectie gebeurt door of met bemiddeling van het Agentschap Overheidspersoneel (AGO kan zelf selector zijn, al dan niet met aanduiding van een extern selectiebureau via een raamovereenkomst, maar kan haar rol ook beperken tot begeleiding van de selector);[74]
- het Agentschap Overheidspersoneel is selector bij statutaire wervingen voor de ministeries (§ 1);
- het Agentschap Overheidspersoneel kan een voorselectie organiseren (§ 1);
- het Agentschap Overheidspersoneel draagt een selectiebureau voor aan de minister (§ 2);
- het Agentschap Overheidspersoneel stelt een lijst van geschikte kandidaten voor aan de opdrachtgever (§ 3).[29]

Het Selectiekwaliteitscomité zal waken over de kwaliteit van de selecties van het topkader – zie nieuw artikel 14octies en verder.[29]

§ 4. 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 het Agentschap Overheidspersoneel werden voorgedragen.[38]

Als de Vlaamse Regering de indienstnemende overheid is, dan wordt de opdrachtgever bijgestaan door een afvaardiging van de Vlaamse Regering. Binnen de Vlaamse Regering werd namelijk afgesproken dat het interview wordt afgenomen door de functioneel bevoegde minister, de minister-president en de viceminister-presidenten. Dit interview is een essentieel onderdeel in de aanstellingsprocedure.[38]

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.[38]

Art. V 7bis. De Vlaamse overheid wil de mobiliteit bij het topkader stimuleren omdat wordt vastgesteld dat er weinig mobiliteit is bij het topkader. De imagoschade bij niet slagen speelt daarin een rol.

Om hieraan te verhelpen en zeer goed functionerende topambtenaren aan te moedigen zich kandidaat te stellen voor vacante topfuncties, wordt bepaald dat topambtenaren waarvan de laatste jaarlijkse evaluatie werd besloten met de waardering dat "het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachtingen en de norm ligt" of een hogere waardering (score C of score C+ of score C++) niet getest worden voor de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, waardoor ze automatisch doorstromen naar de laatste ronde, dus het interview van de kandidaten met de opdrachtgever.[38]

Dit houdt in dat:

- de titularis van een N-functie die aan de voormelde voorwaarden voldoet kan doorstromen naar de laatste ronde in de selectieprocedure voor een andere N-functie (aangezien ze tot dezelfde rang behoren);
- de titularis van een functie van algemeen directeur die aan de voormelde voorwaarden voldoet kan doorstromen naar de laatste ronde in de selectieprocedure voor een andere functie van algemeen directeur (aangezien ze tot dezelfde rang behoren), maar niet voor een N-functie. [38]

Deze bepaling is gebaseerd op het referentiekader met de scores en de omschrijvingen voor de evaluatie van de Vlaamse topambtenaren, dat is opgenomen in de beslissing van de Vlaamse Regering van 23/12/2011 inzake de organisatie van de jaarlijkse evaluatie van de Vlaamse topambtenaren over het werkjaar 2011 en waarnaar wordt verwezen in de jaarlijkse beslissing van de Vlaamse Regering over de jaarlijkse evaluatie van de Vlaamse topambtenaren. [38]

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en de rechtspositie.

Art. V 8. 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.

Omwille van de uniformering met andere procedures, worden aan artikel V 8 de elementen toegevoegd waarmee de gemotiveerde selectiebeslissing rekening moet houden (kandidaatstelling; functiebeschrijving / profiel, selectietesten; interview).[32]

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 het Agentschap Overheidspersoneel[29] 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)

Er wordt verduidelijkt dat voor de berekening van die proeftijd dezelfde regels gelden als deze die van kracht zijn op de rest van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (artikel III 15, §1, tweede en derde lid VPS).[32]

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°) 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 gegronde redenen zijn, niet uit. In de individuele arbeidsovereenkomst zal tevens in een proefperiode minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden[11] worden voorzien.

Er wordt verduidelijkt dat voor de berekening van die proeftijd dezelfde regels gelden als deze die van kracht zijn op de rest van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (artikel III 15, §1, tweede en derde lid VPS).[32]

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.

Er wordt verduidelijkt dat voor de berekening van die proeftijd dezelfde regels gelden als deze die van kracht zijn op de rest van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (artikel III 15, §1, tweede en derde lid VPS).[32]

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°) 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 overheidspensioen 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 (artikel V 4 tot en met V 9), die hier niet van toepassing is[32] 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 in artikel V 10 opgenomen aparte procedure voor mobiliteit wordt aangepast overeenkomstig de uniformering van de selectieprocedures:

- de indienstnemende overheid bepaalt de bijkomende competenties en/of andere vereisten (in plaats van functiespecifieke competenties);
- de opdrachtgever organiseert de selectie en beoordeelt de competenties en andere vereisten (zonder tussenkomst van een selector) - zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie/competenties,
- voorheen regelde de oproep beknopt de wijze van kandidaatstelling; voortaan is er een volwaardig selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt (vb. een voorselectie),
- de opdrachtgever kiest de meest geschikte kandidaat,
- omwille van de uniformering met andere procedures, worden de elementen toegevoegd waarmee de gemotiveerde selectiebeslissing rekening moet houden (kandidaatstelling; functiebeschrijving / profiel; selectietesten).[32]

Behouden wordt dat het interview de beleidsvisie ten aanzien van de vacante mandaatfunctie betreft.[32]

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 eindmandaatbeoordeling.[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 verlot overeenkomstig het arbeidsrecht kan worden geschorst.

De mogelijkheid om een verlot 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 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.

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 konden tot 31 maart 2018[38] opteren voor

- hetzij een dienstwagen die zij ook voor privédoeleinden mogen gebruiken (dit impliceert geen treinkaart, abonnement De Lijn, geen verplaatsingskosten eigen voertuig)
- 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]

Vanaf 1 april 2018 is voornoemde keuzemogelijkheid vervangen door een “mobiliteitskrediet” (besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het topkader en een maatregel voor het middenkader) – zie afdeling 3 – artikel V 12bis.[38]

§ 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]

Afdeling 3. Mobiliteitskrediet[38]

Art. V 12bis. § 1. De Vlaamse overheid streeft naar een vergroening van het wagenpark en spoort haar personeelsleden aan om zich op duurzame en milieuvriendelijke wijze te verplaatsen.[38]

Daarom ontvangt de titularis van een management- en projectleidersfunctie van het N-niveau een "mobiliteitskrediet", dat ook met meer duurzame vervoersmiddelen kan ingevuld worden.[38]

Het mobiliteitskrediet bedraagt € 14.400 op jaarbasis (dit komt neer op € 1.200 per maand). Dit maandbedrag is gebaseerd op de "leaseprijs huurwagens , voor een dienstwagen "statuswagen – klasse 1 – benzine", zoals deze is vastgesteld is in bijlage 3 van de omzendbrief KB/BZ 2017/4 waarvan de Vlaamse Regering kennis nam op 24 februari 2017.[38]

Het bedrag van € 14.400 wordt verhoogd tot € 21.600 op jaarbasis (€ 1.800 / maand) indien de titularis van een management- en projectleidersfunctie van het N-niveau een **elektrisch of plug-in hybride** dienstvoertuig klasse 1 verwerft. (Een dienstwagen met motorisatie "benzine/hybride" of benzine/CNG valt qua mobiliteitskrediet onder de motorisatie "benzine").[38]

De N-functie kan dit mobiliteitskrediet enkel aanwenden voor aankoop/leasing van een in artikel V 12bis, §2 vermeld vervoermiddel. De gekozen opties kunnen voor alle componenten van de verplaatsingen gebruikt worden (dus zowel woon-werkverkeer, dienstverplaatsingen als zuivere privé-verplaatsingen binnen- en buitenland). Dit is een niet te indexeren bedrag dat kan worden aangepast in functie van de aanpassingen aan de omzendbrief KB/BZ 2017/4.[38]

Er kan tegelijkertijd maar één dienstwagen geleased worden. Met andere woorden, een N-functie die een dienstwagen heeft kan op vakantie geen andere wagen leasen.[38]

Het gebruik voor privéverplaatsingen in binnen- en buitenland betekent dat de N-functie bijvoorbeeld de dienstwagen waarvoor hij binnen de mobiliteitsopties heeft geopteerd, mag gebruiken voor privéverplaatsingen in het buitenland. Indien de N-functie een privé-verplaatsing naar het buitenland maakt met het vliegtuig, en ter plaatse zelf een leasewagen huurt, vallen deze huurkosten niet onder het "mobiliteitskrediet", en zijn deze kosten volledig ten zijne laste.[38]

Hij kan de aanwending van zijn jaarlijks mobiliteitsbudget in de loop van een kalenderjaar wijzigen, maar is daarbij uiteraard gebonden aan de duur van huurovereenkomsten, leasingcontracten en andere contractuele bepalingen. De keuze voor "langlopende" voordelen geldt voor de duur van de lease- overeenkomst van het desbetreffende voordeel.[38]

§ 2. Keuze van de mandaathouder[38]

Dit mobiliteitskrediet kan door de N-functie vrij ingevuld worden.[38]

Daarbij heeft de titularis de keuze tussen een combinatie van één of meer van volgende mogelijkheden, voor zover dit past binnen het totale mobiliteitsbudget:

- o een dienstwagen “statuswagen – klasse 1” . Wellicht is hiermee zijn mobiliteitskrediet volledig opgebruikt. Indien het budget wordt overschreden wordt het teveel gebruikte budget teruggevorderd van de titularis. De terugvordering gebeurt door inhouding op het nettosalaris. Het eventueel niet aangewende budget wordt niet uitbetaald aan de titularis en kan ook niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar..
- o een dienstwagen van dezelfde klasse maar een lagere maandelijkse factuurprijs of een dienstwagen van een lagere klasse (en dus een lagere factuurprijs). De waarde van de gekozen dienstwagen wordt aangerekend op het budget, zodat de titularis nog een gedeelte kan aanwenden voor andere opties. In dit geval heeft de N-functie dus nog een restant van het mobiliteitskrediet, dat gelijk is aan het verschil tussen het jaar bedrag van het mobiliteitskrediet (€ 14.400) en de leasing - factuurprijs van het gekozen dienstvoertuig (vb. € 13.000 / jaar → restant mobiliteitskrediet = € 1.400 op jaarbasis).
- o Deze werkwijze geldt ook voor een elektrisch of plug-in hybride dienstwagen (vb. mobiliteitskrediet ad € 21.600 , jaarlijkse leasingkost € 15.800; restant krediet = € 5.800 / jaar).
Deze mogelijkheid moet een N-functie er toe aanzetten bij de keuze voor een dienstvoertuig te opteren voor een kleinere, milieuvriendelijkere dienstwagen.
- o een abonnement op het openbaar vervoer (zowel 1ste als 2de klasse, netabonnement) of andere vormen van vervoersbewijzen (10-rittenkaarten, passen,...);
- o een fietsvergoeding voor gebruik van eigen fiets;
- o de aankoop of het gebruik van een (elektrische) leasefiets of leasemotor;
- o een abonnement fietsdelen;
- o een abonnement autodelen;
- o een parkingabonnement of parkingtickets
- o een kilometervergoeding voor eigen wagen. Indien de N-functie in het bezit is van een tankkaart wordt de kilometervergoeding zoals bepaald in artikel VII 80, §1 VPS verminderd met 20%.^[38]

De brandstofkosten worden niet aangerekend op het mobiliteitsbudget.^[38]

Indien de titularis opteert voor een milieuvriendelijk vervoersmiddel dat niet in de lijst is opgesomd (vb. een segway) is de voorafgaande goedkeuring van de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken vereist. Bij deze goedkeuring zal rekening gehouden worden met de doelstelling van milieuvriendelijke en duurzame mobiliteit.^[38]

Op de bovenvermelde componenten wordt de correcte RSZ en fiscale reglementering toegepast. Naar gelang de keuze van bepaalde componenten zullen ook andere regels inzake RSZ en fiscaliteit van toepassing zijn:^[38]

optie	RSZ	fiscaliteit
Treinkaart/andere vervoersbewijzen woon-werkverkeer	Volledig vrijgesteld (woon-werkverkeer is altijd vrijgesteld voor de RSZ)	Forfaitaire beroepskosten (volledig vrijgesteld) Bewezen beroepskosten: geen vrijstelling, aftrek mogelijk van € 0,15/km (zie artikel 38 van het

		WIB92)
Treinkaart/andere vervoerbewijzen dienstverplaatsingen	Vrijgesteld = kosten eigen aan de werkgever	Vrijgesteld = kosten eigen aan de werkgever
Treinkaart/andere vervoerbewijzen - privéverplaatsingen	Voordeel alle aard werkelijke waarde	Voordeel alle aard werkelijke waarde
dienstwagen	CO2-solidariteitsbijdrage (indien privégebruik – ten minste één van de 3 componenten)	Voordeel van alle aard
Leasefiets/leasemoto	voordeel van alle aard a rato van de totale leasekost incl. verzekering in functie van het percentage pure privé-gebruik. De RSZ zal slechts het percentage woon-werkgebruik en beroepsmatig gebruik vrijstellen van inhoudingen	voordeel van alle aard a rato van de totale leasekost incl. verzekering indien de fiets niet regelmatig gebruikt wordt voor woon-werkverplaatsingen. Indien de fiets op regelmatige basis gebruikt wordt voor woon-werkverplaatsingen, vormt dit voor de fiscus een vrijgesteld voordeel
Aankoop (elektrische) fiets/motor	Voordeel werkelijke waarde	Voordeel werkelijke waarde
kilometervergoeding	Volledig vrijgesteld voor gedeelte woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen	Woon-werkverkeer: Forfaitaire beroepskosten: € 390/jaar dienstreizen: vrijgesteld Bewezen beroepskosten: inbreng van € 0,15/km als kosten
Abonnement autodelen	Loonvoordeel: RSZ verschuldigd	Loonvoordeel, bedrijfsvoorheffing verschuldigd
Parkingabonnement/tickets woon-werk en dienstverplaatsingen	Vrij van inhoudingen RSZ	Vrij van bedrijfsvoorheffing
Parkingabonnement/tickets privégebruik	voordeel alle aard werkelijke waarde	voordeel alle aard werkelijke waarde

§ 3. Wanneer de N-functie langer dan 4 maanden afwezig is of slechts een gedeelte van het kalenderjaar de functie uitoefent (aanstelling, beëindiging), wordt het mobiliteitskrediet pro rata toegekend. Het model van wagenreglement bevat in punt 3.11 een regeling omtrent de schorsing of verbreking van het recht op een dienstvoertuig (6 maanden).[38]

Voorbeeld: Een N-functie wordt aangesteld op 1/7/2017. Hij ontvangt voor 2017 een mobiliteitsbudget van 6 maanden of € 7.200 voor het jaar van zijn aanstelling 2017 (in het geval van een plug-in hybride dienstwagen is dit dan € 10.800). Bij eventuele aanstelling tijdens de loop van een kalendermaand wordt in kalenderdagen gerekend

(aantal kalenderdagen aangesteld/365). [38]

Indien de ononderbroken afwezigheid zich over 2 kalenderjaren situeert, gebeurt de pro rata regeling per kalenderjaar. [38]

Voorbeeld:

Ononderbroken afwezig van 1 november jaar X tot en met 30 april jaar X + 1.

Mobiliteitsbudget jaar x = 10/12 van € 14.400/jaar = € 12.000

Mobiliteitsbudget jaar X +1 = 8/12 van € 14.400/jaar = € 9.600[38]

§ 4. Optie gebruik eigen voertuig – kilometervergoeding[38]

De betrokken N-functie heeft dan recht op een kilometervergoeding zoals de andere personeelsleden (vanaf 1 juli 2017: € 0,3460/kilometer), verminderd met 20% indien hij in het bezit is van een tankkaart.[38]

Ingevolge het KB van 21 november 2008 (12) hangt de vaststelling van de kilometervergoeding (elk jaar op 1 juli) immers voor twintig procent af van de evolutie van het gemiddelde van de benzine- en dieselprijs meegedeeld door de FOD Economie. Tachtig procent hangt af van de evolutie van de consumptieprijzen.[38]

Hij krijgt dus een kilometervergoeding van € 0,2770/kilometer.[38]

Een N-functie die opteert voor een kilometervergoeding voor gebruik van een eigen voertuig, kan dus per jaar aanspraak maken op een kilometervergoeding voor 51.985 kilometer (14.400/0,2770).[38]

Om milieuvriendelijke verplaatsingen aan te moedigen krijgt de titularis die een verplaatsing doet met een eigen wagen slechts een kilometervergoeding indien de normen van het voertuig (ecoscore, brandstof) overeenstemmen met de normen die de Vlaamse minister bevoegd voor de Bestuurszaken vaststelde in de omzendbrief KB/BZ 2017/4. Voorbeeld : De ecoscore bedraagt voor een statuswagen klasse 1 momenteel 68. Voor een middenklasse – klasse 3 bedraagt de ecoscore 75.[38]

De Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken kan op basis van punt 7 van voornoemde omzendbrief deze ecoscores aanscherpen, en/of aanpassen aan de technologische ontwikkelingen.[38]

Om het gebruik van milieuvriendelijke voertuigen te promoten, wordt de kilometervergoeding niet verminderd met 20% indien de verplaatsing wordt afgelegd met een persoonlijk elektrisch, plug-in hybride of benzine/hybride voertuig.[38]

Deze regeling (gebaseerd op ecoscore), uitsluiten van dieselveertuigen, heeft tot doel titularissen die bijvoorbeeld in het bezit zijn van een dieselveertuig aan te sporen om bij de keuze tussen de verschillende mobiliteitsopties te opteren voor meer milieuvriendelijke alternatieven die met het mobiliteitskrediet worden aangeboden (vb. netabonnement openbaar vervoer).[38]

¹² KB van 21 november 2008 tot wijziging van het KB van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten

Het mobiliteitskrediet van € 14.400 wordt dus niet verhoogd indien de titularis van het N-niveau in de optie “gebruik eigen voertuig” een elektrische of plug-in hybride voertuig gebruikt. De verhoging van het bedrag van het mobiliteitskrediet tot € 21.600 / jaar geldt enkel bij leasing van een elektrisch of plug-in hybride dienstwagen.[38]

§ 5. Op het einde van elk kalenderjaar of bij beëindiging van het mandaat, wordt een afrekening gemaakt. Indien het budget is overschreden wordt het teveel gebruikte budget teruggevorderd van de titularis. De terugvordering gebeurt door inhouding op het nettosalaris. Het eventueel niet aangewende budget wordt niet uitbetaald aan de titularis. Voor een motivatie hiervoor kan worden verwezen naar het negatief advies van de Raad van State nr. 61.018/1 van 21 maart 2017 met betrekking tot het wetsvoorstel tot vervanging van de ecocheques door een nettobonus. Het niet aangewende budget kan ook niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar.[38]

§ 6. Deze paragraaf bepaalt dat wat betreft de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, de regeling die vermeld is in deel VII van dit besluit van toepassing is.[38]

Aangezien de N-functie bij de optie van een mobiliteitskrediet binnen dit krediet kan opteren voor een kilometervergoeding, een abonnement openbaar vervoer of een fietsvergoeding, is een decumulbepaling met de desbetreffende bepalingen in deel VII noodzakelijk.[38]

Indien de N-functie binnen het mobiliteitskrediet opteert voor één van deze opties gaat dit immers af van zijn saldo aan mobiliteitskrediet. Het kan niet de bedoeling zijn dat hij dit bedrag opnieuw zou recupereren, door zich te beroepen op de desbetreffende bepalingen in deel VII van het VPS, en bijvoorbeeld een aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer op basis van artikel VII 102 alsnog zou indienen.[38]

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 [27] het ondernemingsplan.[34]

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. Ook de titularis van een management-of projectleidersfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur, wiens mandaat eindigt

tijdens het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode volgende op het evaluatiejaar omwille van de redenen, vermeld in artikel V 14, 2° tot en met 6° kan nog geëvalueerd worden als hij daarmee akkoord gaat.[34].

De evaluatie gebeurt door de opdrachtgever, bijgestaan door het Agentschap Overheidspersoneel[29] 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 het Agentschap Overheidspersoneel[29] en een externe instantie, op het gewone moment van de evaluatie voor het topkader.[27]

De jaarlijkse evaluatie kan enkel worden afgerond indien er een evaluatiegesprek heeft plaats gevonden tussen de opdrachtgever (minister of raad van bestuur) en de mandaathouder 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].

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.

De functioneel bevoegde Vlaamse ministers kunnen vanaf 1 april 2018 ook, in overleg met de externe instantie en de geëvalueerde, afspreken om externe belanghebbenden te bevragen. Deze bevraging geldt enkel voor deze aspecten waarover de externe belanghebbenden zich kunnen uitspreken (bijvoorbeeld niet voor de managementcapaciteiten, wel bijvoorbeeld voor wat betreft de klantgerichte en efficiënte aanpak van de topambtenaar).[38]

De bevraging van externe belanghebbenden is geen verplichting, maar is een optie die wordt overgelaten aan de appreciatie van de functioneel bevoegde Vlaamse ministers, in overleg met de externe instantie en de geëvalueerde. Deze mogelijkheid is namelijk niet voor elke functie even zinvol, maar daar waar dit wel mogelijk is, kan het een vollediger beeld geven van het functioneren van de topambtenaar. Dit vergt dan wel dat de belanghebbenden voldoende contact hebben met de topambtenaar en vertrouwd zijn met de context.

Deze belanghebbenden kunnen bijvoorbeeld klanten van de overheid zijn of vertegenwoordigers van bepaalde sectorfederaties. Uiteraard moet er wel over worden gewaakt dat er geen onderlinge afhankelijkheidsrelatie bestaat of ontstaat.[38]

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]

In de beslissing van de Vlaamse Regering van 1 april 2011 over de basisprincipes van de mandaatevaluatie (VR 2011 0104 DOC 0260) is in de procedure de bevraging van de raad van bestuur voor de entiteiten waar er een raad van bestuur is opgenomen evenals de bevraging van de N-functie voor de mandaatevaluatie van de algemeen directeur.

Naar analogie met regeling voor de jaarlijkse evaluatie wordt

- bij de mandaatevaluatie van de algemeen directeur de N-functie wordt gehoord;
- bij de mandaatevaluatie van de topambtenaren bij entiteiten waar er een raad van bestuur is, de raad van bestuur wordt gehoord, zodat de eventuele bemerkingen van de raad van bestuur worden meegegeven aan de Vlaamse Regering.[38]

§ 2bis. Gelet op het belang van de topambtenaren voor het goed functioneren van een entiteit en het realiseren van de door de ministers opgelegde doelstellingen - zeker rekening houdend met de responsabilisering van de topambtenaren (o.a. op vlak van personeelsbeleid) is het van groot belang dat maximaal wordt ingezet op het naar een hoger niveau tillen van de topambtenaren die maar matig presteren.

Om tegemoet te komen aan het pijnpunt dat er een gebrek aan aanpak is voor topambtenaren die niet het vooropgestelde niveau halen, wordt het vervroegen van de mandaatevaluatie ingevoerd voor de topambtenaren die twee jaar na elkaar binnen hetzelfde mandaat een jaarlijkse evaluatie krijgen met de waardering dat het prestatieniveau onder de verwachtingen ligt of grotendeels aan de verwachtingen voldoet. In het voormelde geval wordt binnen de zes maanden een "vervroegde" mandaatevaluatie gehouden.

Bij een negatieve mandaatevaluatie wordt:

- het statutaire mandaat beëindigd en wordt de statutaire topambtenaar herplaatst in een passende betrekking van de terugvalgraad (artikel V 14, 1° en V 17, §1, 1° VPS);
- het contractuele mandaat beëindigd en aan de contractuele mandaathouder ontslag verleend met toepassing van de ter zake geldende regels van het gemeenrechtelijk arbeidsrecht (artikel V 14, 1° en artikel V 16 VPS).

In geval de vervroegde mandaatevaluatie niet resulteert in een einduitspraak onvoldoende zet de betrokken mandaathouder zijn mandaat verder voor de nog lopende duur van dit mandaat.[38]

§ 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 toegelend.
- (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 be-

voegdheid voor de in dienstnemende overheid en er wordt bijgevolg niet overgegaan tot een nieuwe selectie.[27]

Vanaf 1/11/2014 (BVR van 3/10/2014) wordt een derde mandaat toegekend aan de mandaathouders die goed functioneren en aan bepaalde voorwaarden voldoen. Aan deze voorwaarden werd een wijziging aangebracht vanaf 1 april 2018 (BVR van 12/1/2018). [38]

Volgens de huidige regeling wordt na afloop van het tweede mandaat een derde mandaat (zonder nieuwe selectie) toegevoegd 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° als de mandaathouder ten minste drie van de vijf laatste evaluaties, waaronder de twee laatste evaluaties, een evaluatie heeft gekregen met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachting en de norm ligt of een hogere waardering (score C of hoger);
- 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 (= functioneel bevoegde minister of de raad van bestuur voor de EVA, die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap of in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen of de auditcomités voor Audit Vlaanderen).[38]

De facto zal de goedkeuring door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever (functioneel bevoegde minister) gebeuren tegelijkertijd met de mandaat-evaluatie.[38]

Art. V 15bis. Vanaf 1 april 2018 wordt de mogelijkheid ingevoerd voor de indienstnemende overheid om het lopende tweede of derde mandaat van 6 jaar tijdelijk te verlengen in geval van een nakende pensionering (op de pensioengerechtigde leeftijd), waardoor deze mogelijkheid ook geldt voor opname van het vervroegd pensioen.

Het tweede of derde mandaat duurt dan geen 6 jaar, maar nog twee jaar langer zodat de periode tot aan de pensioendatum wordt overbrugd. In dat geval komt er na het verstrijken van 6 jaar dus geen mandaatevaluatie.

Een verlenging van het tweede of derde mandaat kan met maximaal 2 jaar (waardoor in dat geval het tweede of derde mandaat dus een looptijd heeft van 8 jaar).

Ook hiervoor is een beslissing van de indienstnemende overheid vereist.[38]

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 beëindigingswijzen 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. § 1.[32] 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 mandaat-toelage (zie art. V 12, §2, 4).[11]

§ 2. De regeling van de horizontale mobiliteit van art. V 39bis is ook van toepassing op de titularissen van de terugvalgraad van directeur-generaal en adjunct – directeur-generaal.[32]

Art. V 17bis. Vanaf 1 april 2018 wordt volgende regeling ingevoerd in het geval van de beëindiging van het mandaat van een managementfunctie van N-niveau omwille van de afschaffing van de entiteit (met toepassing van artikel V 14, 6° VPS): de indienstnemende overheid herplaatst de betrokken mandaathouder van N-niveau in een vacante projectleidersfunctie van N-niveau en belast hem met een N-project zonder dat betrokkene in concurrentie komt met andere (interne of externe) kandidaten.[38]

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 projectleidersfuncties 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.

In het kader van de uniformering van procedures, wordt de publicatie in het Belgisch Staatsblad ook hier vervangen door publicatie op de website van de VDAB (cf. art. III 7).[32]

Art. V 20. De artikelen betreffende de selectie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad worden aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures cf. art. III 8, III 9 en III 10:

- voorheen 'regelde de oproep beknopt de wijze van kandidaatstelling; voortaan is er een volwaardig selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt (derde lid van artikel V 22, §1, betreffende de voorselectie, wordt voortaan geregeld in het selectiereglement, de twee laatste leden van art. V 20, § 1, worden opgenomen in § 3).[32]

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. De artikelen betreffende de selectie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad worden aangepast overeenkomstig bovenvermelde hervorming en uniformering van de selectieprocedures cf. art. III 8, III 9 en III 10:

- de selector organiseert de selectie in overleg met de indienstnemende overheid, beoordeelt de competenties en andere vereisten (motivatie, visie, ervaring, enzovoort), zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie (tweede en vierde lid van artikel V 22, §1, worden meegenomen in artikel V 21),[32]

Bij de selectie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt verstaan onder indienstnemende overheid: de Vlaamse Regering, op voorstel van de strategische adviesraad.

De Vlaamse Regering bepaalt een algemeen profiel voor de functie van het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad (in plaats van een 'generiek' profiel met 'generieke' competenties). De indienstnemende overheid kan dit voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties en/of andere vereisten (V 21).[32]

Art. V 22. Analoge procedure als N-functie en functie van algemeen directeur
De deelnemingsvoorwaarden wijzigen niet. Er kan nog steeds een beroep gedaan worden op een selectiebureau.[32]

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 23. § 1. De strategische adviesraad heeft een interview met de kandidaten die door het Agentschap Overheidspersoneel[29] worden voorgedragen met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.[32]

De strategische adviesraad kiest de meest geschikte kandidaat.

Omwille van de uniformering met andere procedures, wordt toegevoegd in paragraaf 2 waarmee de gemotiveerde selectiebeslissing rekening houdt (kandidaatstelling; functiebeschrijving/profiel; selectietesten).[32]

§ 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 3bis. Horizontale mobiliteit[32]

Art. V 29bis. Voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur werd de mogelijkheid van een mobiliteitsregeling ingevoerd bij besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012. Met dit besluit wordt deze mogelijkheid ook ingevoerd voor de functie van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad. Rekening houdend met de overgangsbepaling van art. X 91 heeft de titularis van de functie van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad, die werd overgedragen naar de SERV, een eventuele terugkeer-mogelijkheid naar de diensten van de Vlaamse overheid.[32]

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 het Agentschap Overheidspersoneel[29] 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]

Volgens de regel die gold vóór 1 april 2018 kon[38] het hoofd van de entiteit, raad of instelling de wijze van begeven van de vacatures in het middenkader vrij kiezen:

- ofwel kon[38] hij de vacature intern vacant verklaren;
- ofwel kon[38] 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]

Vanaf 1 april 2018 worden alle functies in het middenkader zowel intern als extern vacant verklaard, naar analogie met de regeling voor het topkader waar evenmin de mogelijkheid bestaat om enkel interne kandidaten te laten deelnemen aan de selectieprocedure (tenzij via mobiliteit).[38]

Deze maatregel moet zorgen voor een verhoging van het aantal geschikte kandidaten voor functies in het middenkader en is een bijkomende stap in de gelijkschakeling van ambtenaren en contractuelen.

Sedert 1 maart 2014 werd reeds de bevordering van contractuele personeelsleden mogelijk gemaakt, voor zover deze contractuele personeelsleden waren geworven op basis van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking. Indien een contractueel personeelslid als meest geschikte kandidaat uit de bevorderingsprocedure kwam werd hij statutair in dienst genomen in de bevorderingsbetrekking.

Deze werkwijze wordt nu doorgetrokken naar de mandaatfunctie van afdelingshoofd. Met de interne vacantverklaring en procedure kunnen enkel vastbenoemde kandidaten deelnemen terwijl met de nieuwe wijze van vacantverklaring (via een open pro-

cedure) de contractuele personeelsleden dezelfde kansen op deelname krijgen als hun statutaire collega's.[38]

De publicatie in het BS van selectieprocedures voor de toegang tot openbare dienst (externen) vloeit voort uit art. 9 van het opgeheven[32] APKB. Door de opheffing van het APKB bij BVR van 24/6/2016 kan hiervan worden afgeweken.

In het kader van de uniformering van procedures, wordt de publicatie van de oproep voor externe kandidaten in het Belgisch Staatsblad ook in artikel V 36 vervangen door de publicatie op de website van de VDAB (cf. art. III 7).[32]

§ 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]

In § 3 wordt expliciet opgenomen dat het Agentschap Overheidspersoneel optreedt als selector.[32]

Voorheen regelde de oproep beknopt de wijze van kandidaatstelling; voortaan is er een volwaardig selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt, waaronder ook de eventuele voorselectie, interne potentiële inschatting, (V 36, § 3; de voorselectie in het vierde lid van artikel V 37 wordt geregeld via het selectiereglement).[32]

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]

Afdeling 2. Selectiecriteria- en procedure

Art. V 37. De selector organiseert de selectie in overleg met het hoofd van de entiteit, raad of instelling (V 37).[32]

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt een algemeen profiel voor het middenkader (in plaats van een 'generiek' profiel met 'generieke' competenties). De lijnmanager kan dit voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties en/of andere vereisten (V 37).[32]

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]

Art. V 38.

- Specifiek is dat één selectieonderdeel toch nog in het VPS bepaald wordt, met name de externe potentieelinschatting, die wordt georganiseerd door het Agentschap Overheidspersoneel (V 38).[32]

- De selector adviseert het managementorgaan (van het beleidsdomein waar er een vacature is) bij de beoordeling van competenties en andere vereisten, zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie / competenties (geen beoordeling meer van de generieke competenties door het managementorgaan van het beleidsdomein van de kandidaat).[32]

Voor de beoordeling van de [32] competenties wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.[12]

Een identieke bepaling wordt ingelast voor de SAR's VLOR, SARO en Minaraad. De Vlaamse Onderwijsraad wordt geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming; de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening – Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen worden geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving. Deze SAR's volgens het Bestuursdecreet van 7 december 2018 geen deel uit van de Vlaamse administratie (artikel I.3, 2° Bestuursdecreet). De onderbrenging van de SAR's in een beleidsdomein is van belang voor de toepassing van het VPS op het personeel van de secretariaten i.v.m. o.m. de beoordeling van de competenties voor een N-1 functie, waarvoor het managementorgaan van het beleidsdomein bevoegd is.[41]

Voor volgende SAR's dient er niets vermeld te worden aangezien het personeel van de secretariaten niet onder het VPS valt: SERV, Mobiliteitsraad van Vlaanderen en de Strategische Adviesraad voor Landbouw en Visserij. De Strategische adviesraad Jeugd, Sport en Media is ingedeeld bij het departement CJSM en de Vlaamse Woonraad bij het Agentschap Wonen-Vlaanderen dus dit personeel valt al onder een beleidsdomein.[41]

De organisatie van de externe potentieelinschatting behoort tot de exclusieve opdracht van het Agentschap Overheidspersoneel[29].

De mogelijkheid voorzien in het derde lid[32] is bedoeld voor de grote entiteiten, niet voor kleine entiteiten die bijvoorbeeld maar 2 afdelingshoofden hebben. Het is niet evident dat voor de beoordeling van de competenties bij een grote entiteit zoals de VDAB de lijnmanagers van andere (veel kleinere) entiteiten van hetzelfde beleidsdomein zich uitspreken.[1]

De mogelijkheid voorzien in het derde lid[32] 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 [32] competenties te beoordelen. De meeste beleidsdomeinen zijn echter wel vrij homogeen samengesteld en daar stelt zich dit probleem veel minder.[1]

Het managementorgaan van het beleidsdomein[9] kan volgens het derde lid[32] de beoordeling van de [32] competenties ook toewijzen aan een beleidsdomeinoverschrijdend managementorgaan. Dit orgaan dient niet noodzakelijk bevoegd te zijn voor alle entiteiten van deze beleidsdomeinen.

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.[32]

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. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling 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 binnen de grenzen van artikel III 15, de inhoud van de proeftijd en ev. de evaluatiecriteria. Overeenkomstig artikel III 15 dat van toepassing wordt verklaard bedraagt de proeftijd minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden (cfr. de proeftijd voor niveau A).[23]

Als hij met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur.[23]

De bepalingen van lid 3 en van de leden 5 tot 9 zijn gebaseerd op de bepalingen van artikel III 16.[23]

Indien de eindevaluatie van de proeftijd ongunstig is, kan de ambtenaar op proef beroep instellen bij de raad van beroep tegen de negatieve eindevaluatie van de proefperiode binnen een termijn van vijftien kalenderdagen, vanaf de dag die volgt op de ontvangst van het eindevaluatieverslag. 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 hetzij de vaste benoeming in de graad van hoofdadviseur hetzij de terugplaatsing in de vorige graad (voor de ambtenaar op proef, die al ambtenaar was bij de diensten van de Vlaamse overheid) of het ontslag (voor de ambtenaar op proef, die extern geworven is) tot gevolg heeft. Indien er geen eenparigheid is, wordt de definitieve beslissing over de evaluatie genomen door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Deze beslissing heeft automatisch hetzij de vaste benoeming in de graad van hoofdadviseur hetzij de terugplaatsing in de vorige graad of het ontslag tot gevolg.[23]

Hoofdstuk 2bis. Horizontale mobiliteit[32]

Art. V 39bis. Bij invulling van een N-1 functie door middel van mobiliteit is de procedure van aanwerving (de artikelen V 37 en V 38) niet van toepassing. De procedure van mobiliteit bij het middenkader wordt uitgewerkt (V 39bis):

- het hoofd van de entiteit, raad of instelling bepaalt de bijkomende competenties en/of andere vereisten;
- het hoofd van de entiteit, raad of instelling organiseert de selectie en sluit kandidaten uit (zonder tussenkomst van een selector) - zonder opdeling in generieke en functiespecifieke selectie/competenties;
- het hoofd van de entiteit, raad of instelling bepaalt het selectiereglement dat de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure bepaalt (vb. een voorselectie);
- het hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest de meest geschikte kandidaat; de gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met 1° kandidaatstelling, 2° de functiebeschrijving en het gewenste profiel en 3° de beoordeling van het interview.
- scope wordt uitgebreid: ook de titularis van de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad kan zich kandidaat stellen. Als hij geselecteerd wordt, wordt hij vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur en aangesteld als afdelingshoofd of projectleider N-1.[32]

Art. V 39ter. Voor het middenkader bestaat er weliswaar de mogelijkheid voor functiehouders om een nieuwe N-1 functie te vinden (met behoud van loon tot een jaar na de beëindiging van het mandaat), maar daarbuiten is er geen mogelijkheid meer tot mobiliteit, tenzij de functiehouders ervoor kiest om vrijwillig te worden teruggezet in graad in een andere passende betrekking binnen de interne arbeidsmarkt buiten het middenkader (herplaatsing naar bv. directeur, adviseur, directeur-ingenieur, adjunct

van de directeur, ingenieur, ...) voor zover betrokkene aan de vereisten voor deze functie voldoet.[32]

Om ook voor de titularis van de terugvalgraad van hoofdadviseur mobiliteit mogelijk te maken, wordt in artikel V 40bis bepaald dat de regeling van de horizontale mobiliteit van de N-1 functies (art. V 39bis) van overeenkomstige toepassing is op de hoofdadviseur. Daarnaast worden ook de bepalingen van artikel VI 18, VI 25, VI 26 (zoals gewijzigd bij het BVR van 24 juni 2016) en VI 27, eerste lid van overeenkomstige toepassing verklaard.[32]

De titularis van de graad van hoofdadviseur kan zich kandidaat stellen via mobiliteit voor een vacante betrekking van hoofdadviseur in een andere entiteit of voor een vacante betrekking van een graad van lagere rang bv. adviseur.[32]

In het laatste geval wordt hij benoemd in die nieuwe graad en 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 (art.VI 26).[32]

Hoofdstuk 3. De [32] arbeidsvoorwaarden

Art. V 40 - opgeheven[32]

Art. V 41. Geen commentaar

Art. V 42. § 1. De in het middenkader benoemde en in een mandaatgraad aangestelde 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.

Het tweede lid wordt opgeheven omdat door een interne reorganisatie van ABB de provinciale organisatorische afdelingen op hielden te bestaan. De personeelsleden van de provinciale afdelingen vallen hierdoor niet langer onder het hiërarchisch gezag van de provinciegouverneur. Bijgevolg vervalt de personeelsbevoegdheid van de provinciegouverneur.[32]

§ 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.

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 [32] 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. Over de competenties voor een functie van N-1 niveau beschikken, betekent: over een vrijstelling beschikken in toepassing van artikel V 53 voor de externe potentieelinschatting of de eindbeoordeling van de generieke competenties voor een N-1 functie of minder dan zeven jaar geleden geslaagd zijn voor de externe potentieelinschatting voor een N-1 functie of met toepassing van artikel I 5 bis niet

meer hoeven getest te worden voor de competenties die getest worden in een externe potentieelinschatting voor een N-1 functie.[32]

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 functieverzwaaringsontvangsten 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.[34]

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 hoofdadviser 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. § 4. Ofschoon het principe is dat men tot het middenkader blijft behoren en terugvalt naar de graad van hoofdadviser 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).

Met het BVR van 24/06/2016 wordt in een bijkomende herplaatsingsmogelijkheid voorzien: de titularis van de graad van hoofdadviser kan op zijn verzoek worden herplaatst in een betrekking van dezelfde graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid.[32]

TITEL 4. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALING

Art. V 47. - opgeheven[32]

Overeenkomstig de hervorming van de selectieprocedures worden de vrijstellingen geschrapt (bij BVR van 24/06/2016). Er worden geen nieuwe vrijstellingen meer toegelaten, maar toepassing gemaakt van niet nodeloos hertesten.[32]

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]**

Voor degene die meedingt naar een functie van het topkader en een vrijstelling had op basis van het vroegere artikel V 47 wordt een overgangsmaatregel ingevoerd voor de resterende duur van de lopende vrijstelling.[32]

Het vroegere artikel V 47 bepaalde het volgende voor de N-functies en de functies van algemeen directeur: *De geschiktheid voor de uitoefening van de N-functie of de functie van algemeen directeur wordt behouden gedurende zeven jaar nadat het mandaat of de benoeming werd beëindigd of vanaf de datum van de geschiktheid als de geslaagde niet werd aangesteld of benoemd. De geschiktheid geeft recht op vrijstelling van selectietesten voor diezelfde functie behalve bij een onvoldoende.*

De geschiktheid voor een management of projectleidersfunctie van N-niveau geeft voor dezelfde periode als vermeld in de eerste zin, ook recht op vrijstelling van de testen van 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, behalve bij onvoldoende.

De geschiktheid voor een functie van algemeen directeur geeft voor dezelfde periode als vermeld in de eerste zin, ook recht op vrijstelling van de 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, behalve bij onvoldoende.

Volgens de huidige overgangsbepaling wordt:

- wie vrijgesteld was van selectietesten voor diezelfde management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor diezelfde functie van algemeen directeur, niet getest voor de gedragscompetenties en de vaktechnische competenties die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor diezelfde functie. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van selectietesten voor diezelfde functie, behalve bij een onvoldoende
- wie op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau, behalve bij een onvoldoende.
- wie op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor een andere functie van algemeen directeur, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor die andere functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.

Ook de zittende N-functies en algemeen directeurs die een vrijstelling genoten op basis van de regeling in het voormelde artikel V 47, behouden deze vrijstelling gedurende 7 jaar na het einde van het mandaat.

Art. V 49. - opgeheven[45]

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 mandaattoelage 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) mandaattoelage. 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 marktwaarden. 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 eindmandatevaluatie 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 mandatevaluatie 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]

Art. V 51sexies. Deze overgangsmaatregel garandeert dat de op 1 juli 2016 lopende procedures voor het topkader worden voortgezet volgens de regels die van kracht waren bij de aanvang van deze procedures.[32]

Hoofdstuk 2. De rechtspositie voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad[32]

Art. V 52 - opgeheven[9]

Voor degene die meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en een vrijstelling had op basis van het vroegere artikel V 47 wordt een overgangsmaatregel ingevoerd voor de resterende duur van de lopende vrijstelling.[32]

Het vroegere artikel V 47 bepaalde het volgende voor de functies van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad: *de geschiktheid voor de uitoefening van de N-functie of de functie van algemeen directeur wordt behouden gedurende zeven jaar nadat het mandaat of de benoeming werd beëindigd of vanaf de datum van de geschiktheid als de geslaagde niet werd aangesteld of benoemd. De geschiktheid geeft recht op vrijstelling van selectietesten voor diezelfde functie behalve bij een onvoldoende.*[2]

De geschiktheid voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad geeft gedurende zeven jaar nadat de benoeming werd beëindigd of vanaf de datum van de geschiktheid als de geslaagde niet werd benoemd recht op vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij onvoldoende.

Volgens de huidige overgangsbepaling wordt:

- wie op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau, behalve bij een onvoldoende.

- wie op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een functie van algemeen directeur, wordt niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.

- wie op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een andere functie als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die andere functie als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij een onvoldoende.

Ook de zittende hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad die een vrijstelling genoten op basis van de regeling in het voormelde artikel V 47, behouden deze vrijstelling gedurende 7 jaar na het einde van hun benoeming.

Art. V 52bis. Deze overgangsmaatregel garandeert dat de op 1 juli 2016 lopende procedures voor hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad worden voortgezet volgens de regels die van kracht waren bij de aanvang van deze procedures.[32]

Hoofdstuk 3. De rechtspositie voor het middenkader

Art. V 53. § 1 - opgeheven[9]

§ 2 – 3 – opgeheven[32]

Voor degene die meedingt naar een N-1 functie en een vrijstelling had op basis van het vroegere artikel V 47 wordt een overgangsmaatregel ingevoerd voor de resterende duur van de lopende vrijstelling.[32]

Het vroegere art. V 47 bepaalde dat voor de middenkaderfuncties

- zowel de positieve resultaten van de externe potentieelinschatting of van de eindbeoordeling van de generieke competenties, afgelegd voor de middenkaderfuncties,

- als de geschiktheid voor de uitoefening van een N-functie of functie van algemeen directeur, gedurende zeven jaar nadat het mandaat of de benoeming werd beëindigd of vanaf de datum van de externe potentieelinschatting, de eindbeoordeling van de generieke competenties of de geschiktheid als de geslaagde niet werd aangesteld of benoemd,

recht geven op vrijstelling van de externe potentieelinschatting of van de eindbeoordeling van de generieke competenties, behalve bij een onvoldoende.

Volgens de huidige overgangsbepaling wordt:

- wie meedingt naar een middenkaderfunctie, wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van de externe potentieelinschatting in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie voor de resterende duur van de vrijstelling, vrijgesteld van de externe potentieelinschatting in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie, behalve bij een onvoldoende.

- wie meedingt naar een middenkaderfunctie, wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van de eindbeoordeling van de generieke competenties in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de eindbeoordeling van de generieke competenties, behalve bij een onvoldoende.

Ook de zittende titularissen van een middenkaderfunctie die een vrijstelling genoten op basis van de regeling in het voormelde artikel V 47, behouden deze vrijstelling gedurende 7 jaar na het einde van het mandaat.

Art. V 54 - opgeheven[9]

Art. V 55. De salarisgarantieregeling voor de hoofdadviseur, het afdelingshoofd en de projectleider wiens salarisregeling voordeliger was op de datum van de inwerking-treding van dit besluit, zijnde 16 maart 2007, wordt uitgebreid tot de hoofdadviseur, 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) func-

ties 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.

Art. V 56bis. Dit artikel voorziet in een overgangsbepaling wat betreft de schaalancienniteit van de directieleden van het IWT ingevolge de fusie van het IWT en het Agentschap Ondernemen tot het Agentschap Innoveren en Ondernemen op 1 januari 2016.[31]

Het IWT had een directiecomité. Artikel 4 van het ASB van 13 september 2013 van het IWT bepaalde dat de raad van bestuur de regels en procedure vaststelt voor de aanduiding als directielid. De aanduiding of vervanging van een personeelslid als directielid en de bepaling van zijn bevoegdheden werd uitgevoerd door de raad van bestuur op voorstel van de administrateur-generaal.[31]

De aanduiding gebeurde voor een duur van 6 jaar, telkens verlengbaar met dezelfde periode. Het directielid ontving een toelage (verschil tussen het salaris dat het directielid in de salarisschaal A214 zou ontvangen en het salaris in de salarisschaal verbonden aan zijn graad).[31]

Op het ogenblik van de fusie waren er 4 directieleden, waarvan:

- één contractueel IWT-adviseur (opstartfase) – schaal A214, aangesteld op 1 oktober 2001, waarvan het mandaat loopt tot 1 oktober 2019;
- drie statutaire IWT-adviseurs, allen bezoldigd in de schaal A282. Twee ervan werden als directielid aangesteld op 1 november 2006, waarvan het mandaat eindigt op 31 oktober 2018. De andere werd aangesteld op 1 januari 2013 en het mandaat eindigt op 31 december 2018.[31]

Het nieuwe Agentschap Innoveren en Ondernemen kent geen directiecomité. Vanaf hun overdracht naar het Agentschap Innoveren en Ondernemen worden deze personeelsleden verder bezoldigd in hun organieke salarisschaal (A282 voor de statutaire IWT-adviseurs en A214 voor de contractuele IWT-adviseur - opstartformatie).[31]

Voor deze directieleden wordt wel in een overgangsregeling voorzien indien zij bij het nieuwe agentschap Innoveren en Ondernemen als afdelingshoofd zouden worden aangesteld. De jaren als directielid tellen mee voor de vaststelling van de schaalan-

ciënniteit in de loopbaan A285 – A286. De functie als “directielid” wordt immers als “gelijkwaardig” beschouwd met deze van afdelingshoofd.[31]

Art. V 56ter. In afwachting van de aanstelling van de effectieve afdelingshoofden bij het Agentschap Innoveren en Ondernemen, kan de lijnmanager van dit agentschap de personeelsleden die bij IWT aangesteld waren als directielid (overeenkomstig het BVR van 13 september 2013 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van IWT) en ingevolge de fusie van Agentschap Ondernemen en IWT werden overgedragen naar het Agentschap Innoveren en Ondernemen, de facto tijdelijk belasten met de leiding van een afdeling zonder toepassing van de artikelen V 42, §3 en §4.[31]

De IWT-directieleden oefenden bij IWT een managementfunctie (niveau middenkader) uit (vergelijkbaar met afdelingshoofd). Zij waren bij het IWT belast met de leiding van een subentiteit. Ze zijn aangesteld door de raad van bestuur voor een mandaat van 6 jaar dat hernieuwbaar was na een procedure die minimaal bestond uit een interne en externe potentieelinschatting en gebaseerd was op de procedure voor afdelingshoofd.[31]

De directieleden die bij het nieuwe agentschap tijdelijk worden belast met de leiding van een afdeling, behouden de directietoelage.

De directietoelage is gelijk aan het verschil tussen hun salaris in hun organieke graad en het overeenkomstig salaris in de schaal A286.[31]

Het behoud van de directietoelage is billijk, omdat zij bij het IWT een globale bezoldiging (organieke schaal + toelage) van de schaal A286 genoten.[31]

Zonder overgangmaatregel zouden zij bij het nieuwe agentschap voor het tijdelijk uitoefen van de functie van afdelingshoofd een lagere bezoldiging ontvangen (enkel hun organieke schaal en de toelage tijdelijke functieverzwaring beperkt tot A213). Voor elk van de betrokken directieleden is de toelage tijdelijke functieverzwaring evenwel nihil.[31]

Art. V 56quater[39]. Deze bepaling beoogt de vaststelling van de gelijkwaardigheid van de positieve resultaten van de procedure voor IWT- directielid met de positieve resultaten van de beoordeling van de generieke competenties voor een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau, als uit de rapporten voor de selectie van directielid blijkt dat er getest werd op dezelfde competenties als opgenomen in het generiek competentieprofiel voor N-1 functies. In dat geval krijgen ze een vrijstelling van de testen voor de beoordeling van de generieke competenties voor een N-1 functie.[31]

Art. V 56quinquies. Deze overgangmaatregel garandeert dat de op 1 juli 2016 lopende procedures voor N-1 functies worden voortgezet volgens de regels die van kracht waren bij de aanvang van deze procedures.[32]

Art. V 56sexies[39]. In het verleden werden bij Audit Vlaanderen de functies van middenkaderniveau niet ingevuld in de graad van afdelingshoofd, maar wel in de

functie van contractuele manager-auditor. Thans worden de middenkaderfuncties bij Audit Vlaanderen enkel nog opengesteld in de graad van afdelingshoofd. Om toe te laten aan de contractuele manager-auditoren mee te kunnen kandideren voor een functie van afdelingshoofd zonder aanzienlijk loonverlies, wordt bepaald dat de prestaties als contractuele manager-auditor in aanmerking komen voor de berekening van de schaalanciënniteit in de graad van afdelingshoofd. Hiermee wordt erkend dat de contractuele manager-auditoren reeds jarenlang een functie uitoefenen van N-1 niveau. Het gaat immers over leidinggevende functies waarvoor de verloning zich altijd op het niveau van afdelingshoofd heeft bevonden (A 285-A286). Het betreft een regeling die analoog is aan die voor de personeelsleden die bij IWT als directielid waren aangewezen. Voor hen wordt de periode als directielid aangerekend op de schaalanciënniteit indien ze een functie van afdelingshoofd bij het Agentschap Innoveren en Ondernemen opnemen (art. V 56 bis).[34]

Het gaat om een aanrekening van de jaren prestaties als contractuele manager-auditor op de schaalanciënniteit als afdelingshoofd in de loopbaan A 285-A 286. Contractuele manager-auditoren bouwen geen schaalanciënniteit op gezien enkel prestaties in vastbenoemd verband aanleiding geven tot de opbouw van schaalanciënniteit. De contractuele manager-auditoren hebben wel een geldelijke loopbaan (salarisschaal A285 en na 3 jaar salarisschaal A 286). Het voordeel van deze kortere geldelijke loopbaan als manager-auditor wordt niet overgezet naar de nieuwe loopbaan als afdelingshoofd. Zo is het mogelijk dat de contractuele manager-auditor die reeds de salarisschaal A 286 heeft bereikt na bv. vier jaar als manager-auditor gewerkt te hebben, bij een aanwijzing tot afdelingshoofd in de salarisschaal A 285 start. Hij moet immers, net zoals de andere afdelingshoofden, minstens zes jaar prestaties hebben verricht als contractueel manager-auditor en/of als afdelingshoofd, om de salarisschaal A 286 te kunnen bereiken.[34]

Deze maatregel heeft uitwerking met ingang van 1 augustus 2016.[34]

Art. V 56septies[39]. Ook de IT-mandaten van rang A2A zijn functies die in het verleden enkel ingevuld werden via een IT-mandaat en die men in de toekomst ook wil kunnen invullen via een mandaat van afdelingshoofd. Voor de huidige IT-mandaathouders is het financieel nadelig om mee te dingen naar een functie van afdelingshoofd indien de schaalanciënniteit die ze hebben opgebouwd tijdens het IT mandaat niet kan meetellen voor hun schaalanciënniteit als afdelingshoofd.[34]

Daarom wordt de tijdens het IT-mandaat van rang A2A opgebouwde schaalanciënniteit mee in rekening gebracht bij het opnemen van een functie van afdelingshoofd. Dit geldt niet voor het mandaat van financieel administratief beheerder van rang A2, met een lagere salarisschaal (A 284). Het geldt wel voor de mandaten van contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheerder (salarisschaal A 286) en beheerder interne IT-dienstverlening (salarisschaal A 285).[34]

Deze maatregel heeft uitwerking met ingang van 1 augustus 2016.[34]

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]

APKB[32]

Vóór de komst van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de administratieve loopbaan van de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Beleidsmatig volgt het VPS het APKB nog grotendeels en heeft men nog geen gebruik gemaakt van de beleidsvrijheid die de afschaffing van het APKB biedt.[32]

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 (algemene bekendmaking en objectief wervingssysteem) ook als de lijnmanager beroep doet op de interne arbeidsmarkt. De loopbaanmogelijkheden van vastbenoemden en contractuelen groeien naar elkaar toe doordat ook contractuele personeelsleden geslaagd voor een objectief wervingssysteem kunnen kandideren voor een statutaire bevorderingsbetrekking.[32]

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 scoop kan gekozen worden (beleidsdomein of alle beleidsdomeinen).

De oproep binnen de interne arbeidsmarkt richtte zich tot voor kort enkel tot de vastbenoemde ambtenaren, recent werd echter ook de mogelijkheid ingevoerd voor contractuelen geslaagd voor een objectief wervingssysteem om mee te dingen naar een bevorderingsbetrekking. Voor de ambtenaren op proef geldt een specifieke regeling voor wijziging van dienstaanwijzing. Uiteraard dienen in toepassing van artikel VI 18, § 2 bij keuze voor de horizontale mobiliteit ook contractuelen voor mededinging aangeschreven te worden.[32]

De scope is in principe het beleidsdomein of alle beleidsdomeinen. Niettemin wordt voorzien dat de lijnmanager, bij keuze voor een bevorderingsprocedure binnen het niveau of een procedure van horizontale mobiliteit, de oproep tot zijn entiteit(, raad of instelling) kan beperken. Gezien personeelsleden van agentschap Opgroeien regie en agentschap Opgroeien dezelfde kansen moeten krijgen om te kunnen kandideren voor functies die zich situeren in één van beide agentschappen, kan de scope bij horizontale mobiliteit of bevordering binnen het niveau beperkt worden tot beide entiteiten samen. De vacature moet zich weliswaar situeren hetzij bij agentschap Opgroeien, hetzij bij agentschap Opgroeien regie.[60]

De vroegere procedure van graadverandering, waarbij de scope ook kon beperkt worden tot de entiteit, gaat op in de procedure horizontale mobiliteit. Enkel voor de

bevordering naar het hogere niveau is de scope verplicht alle beleidsdomeinen (dus de ganse DVO).[32]

Naar aanleiding van de hervorming van de selectieprocedures wordt vanaf 1 juli 2016 de overplaatsing naar een andere betrekking van dezelfde graad (VI 18 § 1), de overplaatsing van een niet-administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau naar een administratieve graad van dezelfde rang en de overplaatsing naar een betrekking van een graad van een lagere rang vervangen door één bepaling, zijnde de overplaatsing naar een functie van dezelfde of een lagere rang (horizontale mobiliteit kan niet gebruikt worden voor overplaatsing naar een hogere rang, dan betreft de beweging immers een bevordering). Ook wordt vanaf die datum de statutarisering via horizontale mobiliteit gekoppeld aan het geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem (art. VI 18 § 2). Er wordt wel een overgangsmaatregel opgenomen waarbij contractuele personeelsleden nog steeds kunnen 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 161).[32]

De vroegere test van de generieke en functiespecifieke competenties voor de leidinggevende functies vervalt. Naar aanleiding van de uniformering van de selectieprocedures is er geen opdeling meer in generieke en functiespecifieke competenties en testen. De vereiste onderdelen voor een selectieprocedure voor een bevorderingsfunctie worden afgestemd op de proeven voor andere selectieprocedures. Het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure (deze worden niet meer beschreven in het VPS). Het onderscheid qua stappen in de selectieprocedure tussen leidinggevende bevorderingsprocedures (VI 39) en inhoudelijke bevorderingsprocedures (VI 40) binnen het niveau vervalt. Qua deelnemingsvoorwaarden blijven de verschillen wel bestaan.[32]

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 de entiteiten, strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs met een gelijkaardig personeelsstatuut (omwille van vergelijkbaarheid van graden e.d.).[2]

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]

Een identieke bepaling wordt ingelast voor de SAR's VLOR, SARO en Minaraad. De Vlaamse Onderwijsraad wordt geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming; de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening - Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen worden geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving. De SAR's maken volgens het Bestuursdecreet van 7 december 2018 geen deel uit van de Vlaamse administratie (artikel 1.3, 2° Bestuursdecreet). De onderbrenging van de SAR's in een beleidsdomein is wel van belang voor de toepassing van het VPS op het personeel van de secretariaten i.v.m. o.m. de toepassing van de interne arbeidsmarkt binnen het beleidsdomein.[41]

Voor volgende SAR's dient er niets vermeld te worden aangezien het personeel van de secretariaten niet onder het VPS valt: SERV, Mobiliteitsraad van Vlaanderen en de Strategische Adviesraad voor Landbouw en Visserij. De Strategische adviesraad Jeugd, Sport en Media is ingedeeld bij het departement CJSM en de Vlaamse Woonraad bij het Agentschap Wonen-Vlaanderen dus dit personeel valt al onder een beleidsdomein.[41]

Art. VI 2. Dit artikel betreffende de vrijstelling voor een test van de generieke competenties die onder meer een externe potentiëleinschatting omvat voor een bepaalde graad of de vrijstelling voor een test van de functiespecifieke competenties voor een bepaalde functie wordt opgeheven gezien in de toekomst geen nieuwe vrijstellingen meer toegekend worden, maar wel toepassing kan gemaakt worden van het niet nodeloos hertesten.[32]

Voor wie op basis van artikel VI 2 een vrijstelling voor het generieke gedeelte had (vb. voor een leidinggevende bevorderingsprocedure binnen het niveau met EP, of voor de generieke competenties niveau A), wordt in artikel VI 160 een overgangsmaatregel ingevoerd (vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test - cf. III 22 VPS) en dit voor de resterende duur van de lopende vrijstelling. Idem voor wie een vrijstelling had voor de test van de functiespecifieke competenties voor een inhoudelijke bevorderingsprocedure binnen het niveau met externe potentiëleinschatting.[32]

VI 2	VI 160
VI 2: vrijstelling voor test van de generieke competenties met externe potentiëleinschatting	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test
VI 2: vrijstelling voor test van de functiespecifieke competenties met externe potentiëleinschatting	test van de functiespecifieke competenties >> gedragscompetenties en de vaktechnische competenties
VI 2: vrijstelling voor externe potentiëleinschatting	externe potentiëleinschatting >> externe potentiëleinschatting
VI 2: vrijstelling voor gehele test van generieke competenties	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test
VI 2: vrijstelling voor gehele test van functiespecifieke competenties	test van de functiespecifieke competenties >> gedragscompetenties en de vaktechnische competenties

Art. VI 3. Dit artikel dat sloeg op de vrijstelling voor een test van de generieke competenties voor een IT-mandaat, het mandaat van preventieadviseur-coördinator of de tijdelijke aanstelling van preventieadviseur wordt opgeheven gezien in de toekomst gebruik kan gemaakt worden van niet nodeloos hertesten. Er wordt in artikel VI 160 een overgangsmaatregel ingevoerd voor de resterende duur van de lopende vrijstellingen.[32]

Voor de IT-mandaten is het logisch dat deze vrijstelling vervalt gezien er geen verplicht generiek afscheidbaar gedeelte meer is. Voor de selectie van

preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur heeft het VPS nooit een afscheidbaar generiek gedeelte bepaald en kon de vrijstelling de facto niet toegepast worden.[32]

VI 3	VI 160
VI 3: vrijstelling voor generieke competenties mandaat / tijdelijke aanstelling	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test

Art. VI 3bis. Dit artikel wordt opgeheven gezien er geen nieuwe vrijstelling meer toegekend wordt voor de generieke competenties voor een directeursfunctie na het slagen voor een test van de generieke competenties voor een directeursfunctie of een middenkaderfunctie of na het geschikt bevonden zijn voor een functie van N-niveau of van niveau algemeen directeur. Ook de geschiktheid voor een N-functie of voor een functie van algemeen directeur hoeft niet noodzakelijkerwijze vrijstelling te geven voor een deel van de selectieprocedure voor een functie van directeur. De selector en de lijnmanager kunnen, met toepassing van het principe van niet nodeloos hertesten, beslissen om al dan niet te hertesten.[32]

Er worden geen nieuwe vrijstelling meer toegekend voor de generieke competenties voor een directeursfunctie tot 7 jaar na het uitoefenen van een mandaat van N-niveau, algemeen directeur of N-1 niveau of tot 7 jaar na de benoeming in een N-2 functie. De selector en lijnmanager kunnen in het kader van niet nodeloos hertesten beslissen om niet te hertesten indien er niet langer dan 7 jaar geleden testen werden afgelegd. Verder worden er geen vrijstellingen meer verleend louter op basis van het recent (niet langer dan 7 jaar geleden) uitgeoefend hebben van een functie.[32]

Er wordt in artikel VI 160 een overgangsmaatregel ingevoerd voor de resterende duur van de lopende vrijstellingen.[32]

VI 3bis	VI 160
VI 3bis: vrijstelling voor externe potentieelinschatting voor een directeursfunctie	externe potentieelinschatting >> externe potentieelinschatting
VI 3bis: vrijstelling voor test generieke competenties voor een directeursfunctie	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test
VI 3bis: vrijstelling voor test van de generieke competenties voor een andere directeursgraad	test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling >> vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere generieke test

Art. VI 3ter. De eedaflegging die voorzien is na een eerste statutaire werving (artikel III 12), moet ook plaatsvinden bij een eerste statutarisering die verkregen wordt na een bevordering of een procedure van horizontale mobiliteit. De eed dient immers afgelegd te worden bij de eerste vaste benoeming.[49]

Art. VI 3^{quater}. In afwijking van artikel III 2, 1°, kan door de lijnmanager, voorafgaand aan de rekrutering, van de diplomavorwaarde worden afgeweken als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid die door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, wordt vastgesteld na advies van de selectoren. Het ministerieel besluit knelpuntfuncties van 7 januari 2021 somt de functies op waarvoor de selector kan afwijken van de diplomavorwaarden. De diplomavereisten die bijlage 4 vaststelt voor specifieke functies gelden ook bij overplaatsingen via horizontale mobiliteit of bij bevordering (zie artikel VI 18 § 1 en artikel VI 37 bis). Zo moet men bv. bij een overplaatsing via de horizontale mobiliteit naar de graad van programmeur over één van de in bijlage 4 opgelijste diploma's beschikken. Het nieuwe artikel VI 3 quater heeft als bedoeling het mogelijk te maken om functies die voorkomen op de lijst van het ministerieel besluit knelpuntfuncties ook bij horizontale mobiliteit of bevordering als knelpuntfunctie vacant te kunnen verklaren. Dan kan ook afgeweken worden van de diplomavorwaarde voor informaticus bij bevordering, vermeld in art. VI 46 § 2. Bij externe mobiliteit geldt geen diplomavorwaarde.[60]

Voor ingenieursfuncties heeft dit tot gevolg dat men vanuit de graad van adjunct van de directeur met een ingenieursdiploma van industrieel ingenieur of master in de industriële wetenschappen kan meedingen naar de graad van ingenieur indien de functie wordt opengesteld als knelpuntfunctie. Om te bevorderen naar een ingenieursgraad (directeur-ingenieur of adviseur-ingenieur) moet men echter naast de diplomavorwaarden tevens aan de statutaire bevorderingsvoorwaarden voldoen. Dit kan enkel vanuit de graad van ingenieur of vanuit de graad van wetenschappelijk attaché met een diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur (artikel VI 39 § 3, 5° en 7° en artikel VI 40 § 3, 4° en 5° VPS). Een rechtstreekse bevordering vanuit de graad van adjunct van de directeur naar de graad van adviseur-ingenieur of directeur-ingenieur is dus niet mogelijk, ook al stelt men open via knelpuntfunctie en beschikt betrokkene over een diploma van industrieel ingenieur/master in de industriële wetenschappen.

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).[32]

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 bevorderingsprocedure naar het hogere niveau of benoemingsvoorwaarde na een bevorderingsprocedure binnen het niveau (Titel 5 – De bevordering).[32]

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 rechtvoorgangers, 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 28[32] 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, Bulgarije, Roemenië en Koratië[32]), aangevuld met Liechtenstein, IJsland en Noorwegen.

§ 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. De administratieve anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden en beginnen op de eerste dag van een maand. Gedeelten van maanden worden weggelaten en de anciënniteiten beginnen in dat geval op de eerste dag van de volgende maand. De gedeelten van maanden kunnen echter wel opgespaard worden tot ze een volledige maand bedragen.[39]

Indien bv. vanaf 10 januari tot en met 9 februari voltijds ouderschapsverlof wordt opgenomen, dan bouwt men toch twee onvolledige maanden schaalanciënniteit op. Vlimpers telt deze onvolledige maanden dan bij elkaar op. Resulteert deze optelling in een cijfer na de komma, dan vervalt dit cijfer niet, maar wordt het voorlopig opzij gezet. Met het cijfer na de komma wordt enkel rekening gehouden op het moment dat het betrokken personeelslid nogmaals een onvolledige maand schaalanciënniteit opbouwt. Gaat een ambtenaar over naar een hogere salarisschaal, dan telt het cijfer na de komma die de ambtenaar in de lagere salarisschaal opbouwde niet mee voor de berekening van de schaalanciënniteit in de hogere salarisschaal. Wordt betrokkene oprustgesteld, dan vervalt het cijfer na de komma.[39]

Op verloven voor deeltijdse prestaties die zijn gestart voor 1 januari 2018 blijft de gelijkstelling met non-activiteit na zestig maanden van kracht en blijven de berekeningsmodaliteiten die golden bij toekenning van kracht (zie de toelichting bij artikel X 27). In toepassing van het vroegere art. VI 106, 2° d) bouwt de ambtenaar tijdens de afwezigheid ingevolge verlof voor deeltijdse prestaties gelijkgesteld met non-activiteit geen schaalanciënniteit op. Hier wordt het pro-rata temporisbeginsel toegepast en krijgt men de volledige schaalanciënniteit voor de periodes van werkelijk geleverde prestaties.[39]

TITEL 4. MOBILITEIT[2]

Hoofdstuk 1. Herplaatsing[2]

De herplaatsing is bedoeld voor elke ambtenaar van rang A2E[9] en rang A2 of[32] 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] en rang A2 of[32] 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] en rang A2[32] 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 van ambtenaren [32] is mogelijk naar om het even welke andere graad van dezelfde 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 onder bepaalde voorwaarden[39] 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 verschoven 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]

Alle contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur komen ook in aanmerking voor herplaatsing op voorwaarde dat ze zich in een formeel re-integratietraject in de zin van de Codex over het welzijn op het werk bevinden (zie artikel I 5). Als zij zich niet bevinden in een zo'n re-integratietraject, komen contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voor herplaatsing in aanmerking als ze niet zijn geworven in het kader van een uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte of in het kader van een vervangingsopdracht.[32]

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] (het Agentschap Overheidspersoneel [29]).

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,).[23]

Die herplaatsbaarheid wordt door het herplaatsingsbureau beoordeeld in een ontvankelijkheidstoets 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.[39]

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

(diversiteitsbeleid[32], sociale dienst, preventieambtenaar, arbeidsgeneesheer, herplaatsingsbureau) binnen de Vlaamse overheid, die op een gepaste wijze kunnen doorverwijzen of verder adviseren.[23]

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.

Voor wat betreft de agentschappen Opgroeien en Opgroeien regie is het zo dat de aanmelding via herplaatsing zowel door de lijnmanager van agentschap Opgroeien als door de lijnmanager van agentschap Opgroeien regie kan gebeuren. Voor de effectieve herplaatsing echter wordt er steeds een dienstaanwijzing gegeven in één van beide agentschappen of buiten de agentschappen.[60]

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]

§ 7. Het herplaatsingsbureau krijgt de bevoegdheid om een lopend herplaatsingstraject vroegtijdig stop te zetten indien het personeelslid de aangeboden mogelijkheden niet actief benut. Redenen die aanleiding kunnen geven tot een stopzetting van de herplaatsing zijn de volgende:

- geen stappen ondernemen tot het deelnemen aan voorgestelde opleidingen in het kader van een heroriëntering
- niet deelnemen aan opleidingen, trainingen of infosessies georganiseerd door het herplaatsingsbureau
- niet openstaan voor feedback op het eigen functioneren of de eigen sollicitatiestrategie
- niet openstaan voor het aanvaarden van een aangepaste job (inclusief standplaats binnen redelijke grenzen) op advies van het herplaatsingsbureau
- het niet in overweging nemen van een betrekking die aangepast is aan de mogelijkheden van het personeelslid.[32]

Tegen een personeelslid dat aan een herplaatsingsprocedure weigert mee te werken, kan voorts via een tuchtprocedure worden opgetreden. Zo'n personeelslid komt immers aan zijn statutaire verplichtingen te kort.[32]

De herplaatsing kan alleen worden stopgezet indien personeelsleden niet actief meewerken en mag niet worden stopgezet indien, ondanks de actieve medewerking van het personeelslid in herplaatsing, er geen geschikte job wordt gevonden.[32]

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 ambtenaar op proef met het oog op vaste benoeming of bevordering[34] 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 ambtenaar op proef (na werving of bevordering)[34] via de herplaatsing een andere betrekking krijgt zal de lijnmanager van de entiteit waar de ambtenaar op proef[34] 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[34] (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, voor zover de beweging naar een andere graad zich binnen dezelfde of een lagere rang situeert.[32]

* * *

Art. VI 18. § 1.[32] Horizontale mobiliteit wordt gedefinieerd als de overplaatsing van een ambtenaar van een entiteit, raad of instelling naar een andere betrekking van

dezelfde of een lagere[32] graad bij een entiteit, raad of instelling of wat de contractuele personeelsleden betreft naar een andere[6] betrekking met dezelfde of een lagere rangindicie[32] bij een entiteit, raad of instelling.

Vóór 1 juli 2016 was de horizontale mobiliteit niet toegankelijk voor contractuele personeelsleden die vervangingsopdrachten verrichten en die gedurende minder dan 2 jaar ononderbroken in dienst zijn. Deze uitsluiting werd geschrapt in artikel I 5 waardoor een contractueel personeelslid geworven in het kader van een vervangingsopdracht van bij de start van diens arbeidsovereenkomst toegang krijgt tot de horizontale mobiliteit. Voorwaarde is wel dat men geslaagd is voor een objectief wervingsstelsel zoals bedoeld in deel III VPS.

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.

Bij overplaatsing naar een functie waarvoor een specifiek diploma vereist is, gelden dezelfde diplomavooraanvragen als bij aanwerving in die functie (zie bijlage 4). Horizontale mobiliteit kan niet gebruikt worden voor een overplaatsing naar een hogere rang (dit houdt immers een bevordering in). Gezien de procedure van horizontale mobiliteit vanaf 1 juli 2016 minstens dezelfde mogelijkheden biedt als deze van graadverandering, werd de procedure van graadverandering (het vroegere artikel VI 65) overbodig.[32]

Het Agentschap Overheidspersoneel[29] beheert de beleidsdomeinoverschrijdende horizontale mobiliteit.[9]

Met betrekking tot de organisatie van de beleidsdomeinoverschrijdende horizontale mobiliteit wordt de verantwoordelijkheid als volgt verdeeld:

Het Agentschap Overheidspersoneel[29]:

- 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, algemeen directeur, N-1 niveau (inclusief hoofdadviser) worden uitgesloten (§ 2). Voor hen geldt een aparte regeling van horizontale mobiliteit in deel V. Voor de hoofdstatisticus (vaste benoeming in rang A2A) geldt de regeling van horizontale mobiliteit niet.[32]

§ 2. N.a.v. de hervorming van de selectieprocedures vervalt de generieke vrijstelling vanaf 1 juli 2016. Vanaf die datum kan een contractueel personeelslid meedingen voor een statutaire functie met overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud (dit is een functie in dezelfde rang) indien het geslaagd is voor een objectief wervingssysteem (ongeacht voor welke functie). Een objectief wervingssysteem houdt o.m. een algemene bekendmaking van de functie in. Een selectie voldoet aan het criterium algemene bekendmaking indien ze gepubliceerd werd in het Belgisch Staatsblad of op de website van de VDAB (vanaf 1 november 2014) of indien ze, voor de periode tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014, gepubliceerd werd op de website van de VDAB en/of op de website van Jobpunt Vlaanderen (zie artikel III 31). Om aan het criterium 'objectief wervingssysteem' te voldoen, dient de selectie ook te beantwoorden aan de andere criteria vermeld in artikel III 6 en volgende.

De voorwaarden voor een contractueel personeelslid om mee te dingen naar een statutaire functie die golden voor 1 juli 2016, blijven in overgang geldig (zie artikel VI 161).[32]

In principe geldt na een overplaatsing via de horizontale mobiliteit geen proeftijd (ook niet indien het gaat om een overplaatsing naar een andere graad van dezelfde rang of een graad van een lagere rang), tenzij wanneer het gaat om een overplaatsing vanuit een contractuele functie naar een statutaire betrekking.[32]

Art. VI 19. De vacature die ingevuld wordt via de horizontale mobiliteit wordt steeds op een algemene wijze bekendgemaakt (website VDAB, naast eventueel andere communicatiekanalen zoals intranet).[32]

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, met uitzondering van de functies van N- en N-1 niveau, algemeen directeur en hoofdstatisticus, kan zich kandidaat stellen voor een vacante betrekking via horizontale mobiliteit bij de diensten van de Vlaamse overheid.[32]

Het personeelslid krijgt toegang tot de horizontale mobiliteit via gerichte kandidaatsstelling; spontane kandidaatsstelling wordt niet meer voorzien.

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.

De selector organiseert de selectie en beoordeelt de competenties en andere vereisten. De selector doet dit in overleg met de lijnmanager. Het selectiereglement bepaalt de specifieke onderdelen en de regels van de procedure (cfr. art. III 9).[32]

Bij een proactieve selectieprocedure (=een selectieprocedure voor een veel voorkomende functie waarvoor men een werfreserve wil aanleggen zonder dat de lijnmanagers vooraf hun vacatures al hebben doorgegeven) kan de betrokkenheid van de lijnmanager niet ingevuld worden. Er is immers nog geen lijnmanager van een vacaturehoudende entiteit gekend.

In dergelijke situatie beoordeelt de selector alleen de competenties, alsook het beantwoorden aan de voorwaarden.

In het kader van een overplaatsing binnen hetzelfde niveau geldt de algemene diplomavereiste van dat niveau niet. De ambtenaar kan zonder diploma immers in dat niveau terechtgekomen zijn door aanwerving met EVC of door bevordering. Het selectiereglement vermeldt enkel een diplomavereiste als er een specifieke diploma-voorwaarde voor de functie is (vb. ingenieur of arts).[32]

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.[32]

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 (cfr. art. III 10).[32]

Art. VI 23. Het selectiereglement bevat de verschillende stappen in de procedure.[60] 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.[32]

Bij de agentschappen Opgroeien en Opgroeien regie kan de lijnmanager van het ene agentschap optreden als lijnmanager in de jury voor het andere agentschap. De lijnmanager delegeert deze bevoegdheden in de meeste gevallen door (een lijnmanager zal immers zelden zetelen in een jury voor een selectie).

Het personeelslid aan wie de lijnmanager de bevoegdheid heeft gedelegeerd, en die bij het ene agentschap is tewerkgesteld, kan ook optreden in de jury voor een selectie bij het ander agentschap.[60]

Art. VI 24. Het geselecteerde personeelslid moet[32] binnen de drie maanden na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie kunnen opnemen[32]. De lijnmanager van de uitsturende entiteit kan dit niet verhinderen.

Het geselecteerde personeelslid kan echter een aangeboden betrekking weigeren.[2]

Art. VI 25. Het overgeplaatste personeelslid behoudt zijn geldelijke anciënniteit. In principe is er ook behoud van administratieve anciënniteiten, tenzij bij overplaatsing naar een graad met een functionele loopbaan van een kortere duur (zie artikel VI 26) De ambtenaar wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Gelet op de vrijwilligheid van de overstap wordt de ambtenaar benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Indien men via horizontale mobiliteit meedingt naar een betrekking in een graad waaraan een lager salaris gekoppeld is, is het logisch dat men salaris inlevert. Hetzelfde geldt wat het contractuele personeelslid betreft.[32]

Art. VI 26. § 1. De ambtenaar behoudt de graadanciënniteit en de schaalanciënniteit, verworven in de laatste graad. Daarnaast geldt het algemene principe van schaalanciënniteit van artikel VI 8 § 5: schaalanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar in de betrokken salarisschaal heeft gepresteerd. Indien men overgeplaatst wordt naar een betrekking met een graad die men in het verleden reeds heeft gehad, kan het voordeliger zijn om de schaalanciënniteit uit die oorspronkelijke graad, toe te kennen. Uiteraard is het niet de bedoeling om de schaalanciënniteit verworven in de laatste graad en de schaalanciënniteit verworven in een eerdere graad te cumuleren. Er moet een keuze gemaakt worden voor de meest voordelige optie.[32]

Voorbeeld[32]

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 § 1 wordt betrokkene ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. Aangezien betrokkene wordt overgeplaatst vanuit hoofdmedewerker met salarisschaal C211 (eerste schaal van de functionele loopbaan in C2) zou betrokkene overgeplaatst worden naar medewerker met salarisschaal C111 (eerste schaal van de functionele loopbaan in C1). Dit zou betekenen 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).

Billijkheidshalve kan in dergelijke situatie toepassing gemaakt worden van het algemene principe van schaalanciënniteit zodat betrokkene niet overgeplaatst wordt in salarisschaal C111 maar in de schaal die hij had op het moment van zijn bevordering zijnde salarisschaal C113.[32]

De vroegere overplaatsing van een niet-administratieve naar een administratieve graad van dezelfde rang en de overplaatsing naar een betrekking van een graad van een lagere rang worden opgenomen in de overplaatsing naar een functie van dezelfde of een lagere rang.[32]

Doordat de regeling horizontale mobiliteit uitgebreid wordt naar overplaatsingen naar om het even welke graad binnen dezelfde rang, wordt de generieke regeling graadverandering opgeheven. In het vacaturebericht moeten de voorwaarden opgenomen

worden om bij horizontale mobiliteit vanuit een andere graad te kunnen meedingen (bv. geslaagd zijn voor het aanwervingsexamen voor de graad in kwestie, beschikken over het vereiste diploma).[32]

Bv. voor een overplaatsing via horizontale mobiliteit van adjunct van de directeur naar wetenschappelijk attaché moet men geslaagd zijn voor het examen van wetenschappelijk attaché, voor een overplaatsing via horizontale mobiliteit van adjunct van de directeur naar ingenieur moet men geslaagd zijn voor het examen van ingenieur en beschikken over een diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur.[32]

Gelet op de vrijwilligheid van de overstap wordt de ambtenaar benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Uiteraard zal er salarisbehoud blijven bij overplaatsing naar dezelfde graad.[32]

Naar analogie met de vroegere regeling van graadverandering, wordt bepaald dat bij horizontale mobiliteit de graadanciënniteit, verworven in de laatste graad, wordt behouden.[32]

Aan sommige graden en functies is het voordeel van actieve diensten gekoppeld (voordeliger pensioenberekening, bv. technicus met de functie van boswachter). Bij de overplaatsing naar een andere graad verliest men mogelijks het voordeel hiervan.[32]

In het VPS zijn er loopbanen met een verschillende loopbaanduur:

Adjunct van de directeur	Ingenieur	Loods	Wetenschappelijk attaché
A111 (22530 – 34780)	A121 (26280 – 40780)	A141 (30230 – 39780)	A165 (22530 – 38180)
Na 6 jaar SA: A112 (24730 – 37030)	Na 6 jaar SA: A122 (29280 – 43780)	Na 6 jaar SA: A142 (32280 – 41830)	Na 4 jaar SA: A166 (27030 – 40030)
Na 12 jaar SA: A113 (27030 – 39280)	Na 12 jaar SA: A123 (32280 – 48180)	Na 6 jaar SA: A143 (34530 – 44030)	Na 6 jaar SA: A167 (30380 – 42280)
Na 9 jaar SA: A114 (29280 – 41580)	Na 9 jaar SA: A124 (33630 – 50330)	Na 9 jaar SA: A144 (36080 – 45530)	
Loopbaanduur: 27 jaar	Loopbaanduur: 27 jaar	Loopbaanduur: 21 jaar	

Door het verschil in loopbaanduur kan de verandering van loopbaan tot gevolg hebben dat de betrokken ambtenaar in een schaal terecht komt die veel hoger is dan de schaal van herkomst en bovendien nog een krediet aan schaalanciënniteit meeneemt.[32]

Voorbeeld 1:

Adjunct van de directeur in schaal A111 met 5 jaar SA en 8 jaar geldelijke anciënniteit: 26280 euro gaat via graadverandering over naar de loopbaan van wetenschappelijk attaché (na het voldoen van de voorwaarden van de graadverandering uiteraard). Betrokkene komt bijgevolg in de schaal A165 terecht met 5 jaar SA. Maar doordat slechts 4 jaar SA nodig is voor de overgang naar schaal A166 volgt de onmiddellijke inschaling in schaal A166: 30730 euro[32]

Voorbeeld 2:

Adjunct van de directeur in schaal A112 met 8 jaar SA en 18 jaar geldelijke anciënniteit: 34530 euro gaat over naar de loopbaan van wetenschappelijk attaché en komt dan in schaal in A166 terecht (overeenkomstige trap fulo) met 8 jaar SA. Maar doordat slechts 6 jaar SA nodig is voor de overgang naar schaal A167 volgt de onmiddellijke inschaling in schaal A167: 40530 euro[32]

Dit zijn aanzienlijke salarisverhogingen (tot 6000 euro) wat eigenlijk niet de bedoeling kan zijn van een graadverandering.[32]

Het probleem stelt zich enkel in de A111 en A112. In de A113 heeft het meenemen van de volledige schaalanciënniteit geen gevolgen in de wetenschappelijke loopbaan aangezien er in deze loopbaan geen 4de schaal is. Schaal A168 maakt immers geen deel uit van de functionele loopbaan. Er is wel een functionele loopbaan van schaal A168 naar A169 maar dit speelt hier niet.[32]

Om aan deze anomalie te remediëren (dus overgang naar een kortere loopbaan) wordt in de nieuwe regeling horizontale mobiliteit niet de volledige schaalanciënniteit overgenomen maar wordt deze breuksgewijs herleid naar het verschil tussen de loopbaansprongen.[32]

Aanpassing in voorbeeld 1: [32]

A111 naar A112 na 6 jaar SA (en 8 jaar geldelijke anc)

A165 naar A166 na 4 jaar SA

Betrokkene heeft 5 jaar SA in schaal A111: Bij overgang van schaal A111 naar schaal A165 wordt 4/6 van de SA meegenomen: dus in plaats van de volledige 5 jaar SA wordt dan 3 jaar en 3 maanden SA meegenomen wat betekent dat betrokkene in schaal A165 terecht komt en niet onmiddellijk in schaal A166.

Het verschil in salaris bedraagt dan 26280 tov 26680 = 400 euro.

De overstap naar schaal A166 volgt dan 9 maanden later (het salaris wordt dan 30730 euro).[32]

Aanpassing in voorbeeld 2:

A112 naar A113 na 12 jaar SA (en 18 jaar geldelijke anc)

A166 naar A167 na 6 jaar SA

Betrokkene heeft 8 jaar SA in schaal A112: Bij overgang van schaal A112 naar schaal A166 wordt 6/12 van de SA meegenomen: dus in plaats van de volledige 8 jaar SA wordt dan 4 jaar SA meegenomen wat betekent dat betrokkene in schaal A166 terecht komt en niet onmiddellijk in schaal A167. Het verschil in salaris bedraagt dan 34530 tov 37780 = 3250 euro.

De overstap naar schaal A167 volgt dan 2 jaar later (het salaris wordt dan 40530 euro).[32]

Overeenkomstig artikel VI 26, §1, eerste lid wordt de ambtenaar benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.

Wanneer de overplaatsing gebeurt naar een betrekking in dezelfde graad is het logisch dat men dezelfde salarisschaal behoudt, ervan uitgaande dat aan de graad van herkomst en aan de graad na de overplaatsing dezelfde salarisschaal gekoppeld is.

In bepaalde situaties zijn echter aan dezelfde graad 2 salarisschalen gekoppeld, meer bepaald aan de graad van adviseur. Aan deze graad kan immers schaal A211 – A212 of overgangsschaal A218, A251 – A252 (die in uitdoving is) verbonden zijn. De schalen A211 en A251 zijn identiek maar schaal A212 ligt merkkelijk lager dan schaal A252. Als een adviseur met schaal A252 zich kandidaat stelt voor overplaatsing naar dezelfde graad van adviseur, wordt hem overeenkomstig artikel VI 26, §1 eerste lid, schaal A212 toegekend (= schaal van de openstaande betrekking op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan) zodat betrokkene pecuniair verlies lijdt.

Loonverlies lijden na een overplaatsing in dezelfde graad is echter niet de bedoeling. Door de toevoeging van de zin dat de adviseur met salarisschaal A251 of A252 die

overgeplaatst wordt naar de graad van adviseur, salarisschaal A251 of A252 behoudt, verdwijnt deze anomalie. Dit strookt met het beleid van de Vlaamse overheid om de interne mobiliteit te bevorderen. Idem voor de adviseur met schaal A218. Deze schaal ligt merkkelijk hoger dan schaal A211. Ook hier wordt nu voorzien dat de adviseur met de functie van gewestelijk ontvanger na overplaatsing naar de graad van adviseur met schaal A211, zijn voordeliger schaal A218 behoudt.[63]

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[32] via de horizontale mobiliteit een andere betrekking krijgt zal de lijnmanager van de entiteit waar de ambtenaar op proef terecht komt eenmalig een nieuwe proeftijd vaststellen omdat de betrokkene 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[32]). 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 - opgeheven[32]

Dat de functies van preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur tevens kunnen ingevuld worden via horizontale mobiliteit wordt verschoven naar het hoofdstuk over de preventiefuncties (artikel VI 89).[32]

Art. VI 29 - opgeheven[32]

De regeling van horizontale mobiliteit voor het afdelingshoofd en de projectleider N-1 wordt verschoven naar deel V (artikel V 39 § 1).[32]

Art. VI 30 - 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 intussen opgeheven[32] 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 onderwijssector 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, van preventieadviseur en van preventieadviseur-coördinator kunnen niet bij wijze van externe mobiliteit worden ingevuld. Het is een bewuste keuze om mandaatgraden uit te sluiten van het toepassingsgebied van de externe mobiliteit.

Houders van een mandaatgraad beschikken immers over twee graden (basisgraad en mandaatgraad) hetgeen de beoordeling bemoeilijkt van de vereiste 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.[39]

IT-mandaathouders (art. VI 68) en projectleiders (art. VI 74) beschikken ook over twee graden/functies; deze functies kunnen echter alleen intern vacant verklaard worden waardoor het onnodig is om deze functies uit te sluiten van de externe mobiliteit.[39]

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 ([39]De Watergroep, 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] [32]. Sinds 1 juli 2016 (BVR selectieprocedures van 24 juni 2016) is bij externe werving de combinatie met externe mobiliteit verplicht. De mogelijkheid van artikel VI 30quater om de oproep dan te richten tot een bepaald segment geldt dan niet.[32]

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 diplomavereiste.[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 www.werkenvoorvlaanderen.be[29]. De ambtenaar die geïnteresseerd is in een vacature begeven bij wege van externe mobiliteit dient een aanvraag in bij het Agentschap Overheidspersoneel[29]. Als het Agentschap Overheidspersoneel[29] 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]

De selector organiseert de selectie en beoordeelt de competenties en andere vereisten. Dit gebeurt telkens in overleg met de lijnmanager. Het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure (cfr. art. III 9).[32]

Bij externe mobiliteit geldt de algemene diplomavereiste van dat niveau niet. De ambtenaar kan zonder diploma immers in dat niveau terechtgekomen zijn door aanwerving met EVC of door bevordering. Het selectiereglement vermeldt enkel een diplomavereiste als er een specifieke diplomavooraarde voor de functie is (vb. ingenieur of arts).[32]

Art. VI 30octies. § 1.[60] 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 uitzondering moeten zijn. De keuze of niet-keuze wordt gemotiveerd (cfr. art. III 10)[32].[13]

§ 2. Het selectiereglement regelt de verschillende stappen in de procedure.[60] 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]

Bij de agentschappen Opgroeien en Opgroeien regie kan de lijnmanager van het ene agentschap optreden als lijnmanager in de jury voor het andere agentschap.

De lijnmanager delegeert deze bevoegdheden in de meeste gevallen door (een lijnmanager zal immers zelden zetelen in een jury voor een selectie). Het personeelslid aan wie de lijnmanager de bevoegdheid heeft gedelegeerd, en die bij het ene agentschap is tewerkgesteld, kan ook optreden in de jury voor een selectie bij het ander agentschap.[60]

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 itusse

opgeheven[32] 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 verloffregeling 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	Artikel[32] 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 Gemeen-	Externe[13] mobiliteit	Artikel VI 30duodecies, § 2

schapscommissies (cfr. artikel VI 30ter, 2°, b)[13]		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]

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, graad of salarisschaal (bijlage 4)[32] en geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem,[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 scoop 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 [32] selectie. De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, competenties en andere vereisten (geen tussenkomst van het managementorgaan).[32]

De [32] selectie slaat op het geheel van de test voor een vacaturegestuurde procedure. Vroeger bestond[32] 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. Deze opdeling tussen een test van de generieke competenties en de test van de functiespecifieke

competenties verdwijnt vanaf 1 juli 2016. De procedure wordt vereenvoudigd en niet meer gedetailleerd beschreven in het VPS.

Het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure. Het selectiereglement regelt desgevallend de regels rond rangschikking, de geldigheidsduur en het verlies en behoud van een plaats in de reserve, en de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de invulling van een bijkomende vacature van eenzelfde of gelijkaardige functie. De specifieke selectieonderdelen worden niet meer opgesomd in het VPS. De lijnmanager kiest de meeste geschikte kandidaat (cfr. algemene principes art. III 8, III 9 en III 10). De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.[32]

Bij de agentschappen Opgroeien en Opgroeien regie kan de lijnmanager van het ene agentschap optreden als lijnmanager in de jury voor het andere agentschap.

De lijnmanager delegeert deze bevoegdheden in de meeste gevallen door (een lijnmanager zal immers zelden zetelen in een jury voor een selectie). Het personeelslid aan wie de lijnmanager de bevoegdheid heeft gedelegeerd, en die bij het ene agentschap is tewerkgesteld, kan ook optreden in de jury voor een selectie bij het ander agentschap.[60]

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. De geslaagde kandidaat moet de bevorderingsbetrekking kunnen opnemen ten laatste drie maanden na de datum van de selectiebeslissing. De benoemende overheid laat het geselecteerde personeelslid toe tot de proeftijd en geeft het een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling. Voorheen gold de regel dat de bevordering inging de eerste dag van de maand volgend op de selectiebeslissing van de benoemende overheid. Dit is echter een erg korte termijn indien het te bevorderen personeelslid afkomstig is uit een andere entiteit.[32]

Het personeelslid dat voor de proeftijd als ambtenaar was tewerkgesteld, wordt in geval van negatieve evaluatie van de proeftijd teruggeplaatst in zijn vorige graad. Het personeelslid dat voor de proeftijd contractueel was tewerkgesteld, krijgt na de negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd een contract van drie maanden in de bevoor-

deringsbetrekking tenzij wanneer de resterende duur van de arbeidsovereenkomst na het ontslag nog minstens drie maanden bedraagt (zie artikel III 19).[32]

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 de selectieprocedure[32][6].[2]

Dit artikel groepeert de verschillende deelnemings- en bevorderingsvoorwaarden.

Om deel te nemen aan een bevorderingsprocedure gelden volgende voorwaarden:

1. vooreerst moet een kandidaat voor een bevorderingsbetrekking ambtenaar zijn (vastbenoemd of op proef) of contractueel personeelslid zijn en geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking als vermeld in deel III, hoofdstuk 2, van dit besluit.

De voorwaarde van het geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, cfr. deel III, hoofdstuk 2, geldt dus op gelijke wijze voor statutairen en contractuelen.

Het contractueel personeelslid kan bijgevolg enkel bevorderen als het slaagde in 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 en III 31[32]), het opstellen van een selectiereglement (III 9), waarbij de verschillende[32] competenties getest worden (III 8), en de lijnmanager op basis van deze procedure de meest geschikte kandidaat voor de functie kiest (III 10).

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 slaagden voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking cfr deel III, hoofdstuk 2. 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.

Ook bij de lokale besturen werden bevorderingsmogelijkheden alleen gecreëerd voor contractuelen die voldoen aan welbepaalde voorwaarden inzake aanwer-

vingswijzen. 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.

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.

2. verder mag de laatste functioneringsevaluatie mag niet besloten zijn met een 'onvoldoende'.
3. bovendien moet het selectiereglement duidelijk de datum vermelden waarop aan bepaalde vereisten voor de functie (bv. specifiek diploma of getuigschrift) moet voldaan zijn.

Om effectief toegelaten te worden tot de proeftijd in een bevorderingsbetrekking moeten de geslaagden van de bevorderingsprocedure:

1. voldoen aan alle statutaire voorwaarden (vereisten inzake relevante beroepservaring, schaal-, graad- of niveauanciënniteit)
2. zich in dienstactiviteit bevinden (werd vroeger geformuleerd als "zich in de toestand bevinden waarin men zijn aanspraken op bevordering kan doen gelden")
3. zich niet meer in een vorige proeftijd bevinden. Het is evident dat men geen twee proeftijden tegelijk kan doorlopen: wanneer men zich nog in een proeftijd in bevindt, kan men wel kandideren voor een bevorderingsbetrekking maar men kan nog niet starten aan de proeftijd van de bevorderingsbetrekking vooraleer de vorige proeftijd is afgelopen. Vroeger werd dit geformuleerd als "De bevordering is de benoeming van een vastbenoemde ambtenaar of van een contractueel personeelslid buiten proeftijd in een vacante bevorderingsbetrekking".[39]

Art. VI 37bis. Artikel VI 39 en artikel VI 40 bevatten regelingen inzake schaalanciënniteit en toeganggevendende rangen om te kunnen bevorderen binnen het niveau. Deze regelingen worden tevens van toepassing gemaakt op contractuele personeelsleden die verlood 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 verlood 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 (diplomavoorwaarden, toeganggevendende 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. Vanaf 1 januari 2024 is AgO verplicht selector voor alle bevorderingen binnen het niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid. Vanaf die datum vervalt de mogelijkheid voor entiteiten buiten het ministerie om met een selector naar keuze te werken voor een bevordering binnen het niveau.

AgO was al verplicht selector voor de bevorderingen:

binnen de ministeriediensten (op basis van het samenwerkingsprotocol tussen Selor en de Vlaamse overheid);
naar het hogere niveau voor het geheel van de diensten van de Vlaamse overheid.[74]

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]

Door de uniformering van de selectieprocedures wordt er niet langer gesproken over een vergelijkende of een niet-vergelijkende competentieproef voor de bevorderingen binnen het niveau.[32]

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 [32] 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 [32] 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 betrokken 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.[32][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 het Agentschap Overheidspersoneel[29].[6]

Art. VI 39 en VI 40. 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 is de vereiste[32] 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 overheidspersoneel 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]

Om te bevorderen naar rang A2 is de voorwaarde 6 jaar relevante beroepservaring.[32]

Voorheen werd vooral geworven in rang A2 (in de graden van directeur of adviseur). Directeurfuncties zijn leidinggevende functies van N-2 niveau en zijn onderscheiden van topkaderfuncties na N-niveau en middenkaderfuncties van N-1 niveau. Ze situeren zich in rang A2 (zie bijlage 3).[32]

Voor de werving in de directeursfuncties zie artikel I 5, § 1, derde lid (voorrang voor de interne arbeidsmarkt, tenzij voor de graad van wetenschappelijk directeur[39]).

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]

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[32] kan het aangegeven zijn dat de lijnmanager en het personeelslid voorafgaandelijk aan de kandidatuurstelling 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 bepaalde personeelsleden[32] eigenlijk beter voor een andere betrekking zouden kandideren.[6]

De vroegere test van de generieke en functiespecifieke competenties voor de leidinggevende functies vervalt. Naar aanleiding van de uniformering van de selectieprocedures is er geen opdeling meer in generieke en functiespecifieke competenties en testen. De vereiste onderdelen voor een selectieprocedure voor een bevorderingsfunctie worden afgestemd op de proeven voor andere selectieprocedures. Het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure (deze worden niet meer beschreven in het VPS). Het onderscheid qua stappen in de selectieprocedure tussen leidinggevende bevorderingsprocedures (VI 39) en inhoudelijke bevorderingsprocedures (VI 40) binnen het niveau vervalt, waardoor de procedure sterk wordt vereenvoudigd. Qua deelnemingsvoorwaarden blijven de verschillen wel bestaan.[32]

De rol van het managementorgaan van de entiteit, met name het adviseren van de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties, vervalt. De selector beoordeelt de competenties en andere vereisten, in overleg met de lijnmanager. Gezien het advies van het managementorgaan verdwijnt, vervalt ook de interne bezwaarmogelijkheid. Net zoals voor andere selectieprocedures, kan het personeelslid steeds beroep aantekenen bij de Raad van State.[32]

Voor wie een vrijstelling had voor bv. het generieke gedeelte voor een leidinggevende bevorderingsfunctie binnen het niveau met externe potentieelinschatting, wordt in artikel VI 160 een overgangsmaatregel ingevoerd (vrijstelling voor de competenties waarvoor hij getest en vrijgesteld is op basis van een eerdere test) en dit voor de resterende duur van de lopende vrijstelling. Dit geldt ook voor wie een vrijstelling had voor de test van de functiespecifieke competenties voor een inhoudelijke bevorderingsfunctie binnen het niveau met een externe potentieelinschatting.[32]

Art. VI 41. Voor nautische bevorderingsfuncties in de tweede rang van niveau D of C gelden specifieke deelnemingsvoorwaarden.[32]

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 - opgeheven[39]

Art. VI 46. Bevordering naar een hoger niveau hoeft niet meer te gebeuren via een vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau. Nagaan of kandidaten beschikken over de vereiste competenties en andere vereisten, kan ook aan de hand van een ander soort proeven of testen gebeuren. Het Agentschap Overheidspersoneel is de selector voor bevordering naar het hoger niveau en ook de scope nl. alle beleidsdomeinen blijft behouden. Het is aan de lijnmanager om te beslissen wanneer bepaalde selectieprocedures worden georganiseerd. De bepaling van de programma's van de proeven wordt opgenomen in het selectiereglement (VI 34). Na een periode van één jaar zal geëvalueerd worden of de nieuwe werkwijze (functiespecifieke selectie i.p.v. generiek overgangsexamen) aanleiding heeft gegeven tot meer effectieve bevorderingsmogelijkheden naar het hogere niveau.[32]

Voor overgang vanuit niveau B en niveau C naar niveau A wordt de vereiste niveau-anciënniteit samengeteld[6]. Overgang[32] 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. 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 bevorderings-

mogelijkheden naar niveau B alleen zijn immers beperkt in aantal.[32]

De ambtenaar moet (voorafgaandelijk) niet meer bewijzen via een potentieelinschatting dat hij over de generieke competenties beschikt.[32]

Met uitzondering van de specifieke functies van niveau B (waarvoor een HOKT-of bachelordiploma wordt vereist) is er voor bevordering naar het hoger niveau[32] 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.

De bevoegde lijnmanager van het beleidsdomein Kancelarij en Bestuur[28] 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 personeelsleden[23] van niveau A. Adjuncten van de directeur en andere ambtenaren van niveau A met voldoende informaticakennis of ervaring [32] kunnen via de horizontale mobiliteit[32] meedingen naar de graad van informaticus, op voorwaarde dat ze slagen voor een gelijkaardige selectie als die voor aanwerving in de graad van informaticus[32].

Deelname aan een bevorderingsprocedure voor[32] de graad van informaticus wordt opengesteld voor alle ambtenaren van niveau B en C op voorwaarde dat ze over 6 jaar relevante informatica-ervaring beschikken (indien ze niet minstens een graadaats- of bachelordiploma in de informatica hebben) of over minstens een graadaats- of bachelordiploma in de informatica en 3 jaar relevante informatica-ervaring.[9]

Art. VI 47 – opgeheven[32]

Art. VI 48 – opgeheven[32]

Hoofdstuk 4 - opgeheven[32]

Art. VI 49 – opgeheven[32]

Art. VI 50 – opgeheven[32]

Art. VI 51 – opgeheven[32]

Art. VI 52 – opgeheven[32]

Art. VI 53 – opgeheven[32]

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 reden 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 examentoelage 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 - opgeheven[32]

Art. VI 65 – opgeheven[32]

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 diplomaverenissen 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 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 kan indien betrokkene beschikt over een technisch profiel[32].

5° anderzijds zijn de graden van bijvoorbeeld ingenieur, arts en loods graden die krachtens het organiek reglement alleen bij wijze van aanwerving worden begeven. Nochtans moet de vrijwillige terugzetting in graad ook voor de titularissen van één van deze graden mogelijk zijn. Daarom zullen deze ambtenaren kunnen worden teruggezet in een graad van de rang B2 in zover zij ook houders zijn van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B (enkel voor wat betreft de specifieke functies in zover vereist) 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];

Ambtenaren van het agentschap Opgroeien regie kunnen een vrijwillige terugzetting vragen naar het agentschap Opgroeien en vice versa. De terugzetting naar de nieuwe graad situeert zich weliswaar altijd binnen één van de entiteiten omdat de nieuwe dienstaanwijzing zich situeert hetzij in het IVA Opgroeien regie, hetzij in de IVA Opgroeien.[60]

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 begeben. Het betreft functies binnen de gemeenschappelijke ICT-dienstverlening van het Facilitair Bedrijf en daarom worden ze IT-mandaten genoemd. Ook de top- en middenkaderfuncties en de functie van preventieadviseur-coördinator worden bij wijze van mandaat begeben. Binnen de IVA VMM wordt de functie van diensthoofd exploitatie bij mandaat begeben; 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] [32] voor het uitoefenen van de te begeben functie in aanmerking komen voor de in § 1, 1° - 5° opgenomen mandaten.

§ 3. De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, competenties en andere vereisten (geen tussenkomst meer van het managementorgaan BZ voor de beoordeling van de competenties of van het hoofd van het beleidsveld ICT voor de keuze van de meest geschikte kandidaat). Er is geen opdeling meer in generieke en functiespecifieke competenties.[32]

Art. VI 69. De mededeling van de te begeben betrekkingen, van de voorwaarden van aanwijzing en van de wijze waarop kandidaten hun interesse kenbaar kunnen maken gebeurt door de selector, in overleg met de lijnmanager,[32] aan alle in aanmerking komende ambtenaren.[2]

Art. VI 70. Het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure.[32]

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 de lijnmanager. Het is de lijnmanager die de meest geschikte kandidaat kiest.[32]

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.

Voor de houder van een IT-mandaat van rang A2A geldt dezelfde voorwaarde als die voor het afdelingshoofd inzake het opnemen van verloven. Bij het opnemen van een langdurig verlof (bv. een onbepaald verlof van een jaar) moet het mandaat neergelgd worden.[34]

§ 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 functieverzwaren 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 functieverzwaren 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]

Een objectief wervingssysteem houdt o.m. een algemene bekendmaking van de functie in. Een selectie voldoet aan het criterium algemene bekendmaking indien ze gepubliceerd werd in het Belgisch Staatsblad of op de website van de VDAB (vanaf 1 november 2014) of indien ze, voor de periode tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014, gepubliceerd werd op de website van de VDAB en/of op de website van Jobpunt Vlaanderen (zie artikel III 31). Om aan het criterium ‘objectief wervingssysteem’ te voldoen, dient de selectie ook te beantwoorden aan de andere criteria vermeld in artikel III 6 en volgende.[32]

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 en III 31[32]), het opstellen van een selectiereglement (III 9), waarbij de verschillende[32] 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]

§ 3. Het selectiereglement bepaalt de specifieke selectieonderdelen en de regels van de procedure.[32]

Bij de agentschappen Opgroeien en Opgroeien regie kan de lijnmanager van het ene agentschap optreden als lijnmanager in de jury voor het andere agentschap.

De lijnmanager delegeert deze bevoegdheden in de meeste gevallen door (een lijnmanager zal immers zelden zetelen in een jury voor een selectie). Het personeelslid aan wie de lijnmanager de bevoegdheid heeft gedelegeerd, en die bij het ene agentschap is tewerkgesteld, kan ook optreden in de jury voor een selectie bij het ander agentschap.[60]

§ 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] Het is de lijnmanager die de meest geschikte kandidaat kiest.[32]

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 beschikbaarheidstoeelage aangezien de beschikbaarheid hier het criterium is. De mogelijke cumulatie veronderstelt een uitzonderlijke situatie en/of prestatie, en het bereiken van de vooraf bepaalde tussentijdse of eindresultaten van het project.[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 dienstaanwijzing. De ambtshalve beëindiging in geval van een wijziging van dienstaanwijzing geldt evenwel niet wanneer het betrokken personeelslid in het kader van artikel 15ter 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). [39] 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 leidend ambtenaar van het Departement Kanselarij en Bestuur[28] zal over deze aansluiting beslissen.

Waar vroeger de GDPB werkzaam was voor de ministeries alleen (weliswaar met aansluitingsmogelijkheid voor anderen), is de GDPB thans werkzaam voor het geheel van de diensten van de Vlaamse overheid (enkele EVA uitgezonderd). Op 19 juli 2013 keurde de Vlaamse Regering de conceptnota goed betreffende de rationalisatie van de management-ondersteunende functies (VR 2013 1907 DOC. 0875/1) waardoor het toepassingsgebied van de GDPB uitgebreid wordt tot de volledige DVO, met uitzondering van de VDAB, de OPZ's, de VMSW en GO!. Later werd ook beslist om het Agentschap Plantentuin Meise niet te verplichten om aan te sluiten bij de GDPB omwille van het sui generis-karakter (taalwetgeving). Tevens ondertekende de federale minister van Werk, Kris Peeters, op 24 januari 2017 het ministerieel besluit waarbij vergund wordt om een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten. Op 7 juli 2017 werd de oprichting van de GDPB geformaliseerd door een oprichtingsbesluit (besluit van de Vlaamse Regering houdende positionering en aansturing van de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk bij de diensten van de Vlaamse overheid (GDPB)).[39]

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 administratieve 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 lijnmana-

ger kan ook opteren voor een procedure van horizontale mobiliteit alleen waarbij men zich dan richt op ambtenaren die de functie reeds uitoefenen.[20]

Voor de aanstelling van preventieadviseurs kan men zich dus richten tot reeds in dienst zijnde ambtenaren die het vereiste getuigschrift behaald hebben, of kan men zich richten tot preventieadviseurs van andere entiteiten en hen laten overkomen via horizontale mobiliteit, of kan men overgaan tot externe werving.

De principes inzake de statutaire invulling van vacatures (combinatie van procedures) zoals bepaald in artikel I 5, § 1, VPS zijn niet van toepassing. Het gaat immers over tijdelijke aanstellingen of een aanwijzing in een mandaat bovenop een statutaire basisgraad. 32]

Afwijken van de diplomavooraarde (niet de voorwaarden qua getuigschrift of niveau opgelegd in de welzijnsreglementering) kan, gezien de functie van preventieadviseur een knelpuntfunctie is (zie MB van 7 januari 2021 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]

Voorstellen inzake overplaatsing via horizontale mobiliteit, worden steeds aan het bevoegde overlegorgaan voorgelegd (HOC of bevoegde EOC).[32][71]

§ 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 verloven 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]

Voor de preventieadviseur-coördinator geldt dezelfde voorwaarde als die voor het afdelingshoofd inzake het opnemen van verloven. Bij het opnemen van een langdurig verlof (bv. een onbetaald verlof van een jaar) moet het mandaat neergelegd worden.[34]

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 rechtspersoonlijk-

heid.[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 selectieprocedure wordt aangepast overeenkomstig de hervorming en uniformering van de selectieprocedures (cfr. art. III 8, III 9 en III10).[32]

§ 3.[32] 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 het Agentschap Overheidspersoneel[29] 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 bedrijfshygiënisten en de ergonomen. 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] Het ontslag wordt ingediend via een beveiligde zending. Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs (zie artikel I 2, 28°).[34]

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.

Indien een ambtenaar in een bepaald jaar op zijn dienst aanwezig is en het volgend jaar bvb. vakbondsverlof bekommt, kan hij niettemin in dat laatste jaar een loopbaanvertraging krijgen aangezien de basis waarop geëvalueerd werd het voorbije jaar was waarin hij in actieve dienst was.

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 [32] 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.

Een uitzondering op deze regel is het voltijds ouderschapsverlof. De ambtenaar die afwezig is als gevolg van voltijds ouderschapsverlof, zal tijdens de afwezigheid wel schaalanciënniteit opbouwen en dit conform de Europese Richtlijn 2010/18/EU die stelt dat de opname van ouderschapsverlof geen invloed mag hebben op verworven rechten of op rechten in wording. Wat de overige elementen van de Richtlijn betreft, heeft een vergelijking uitgewezen dat het VPS in overeenstemming is met de Richtlijn.[32]

Naar analogie met het voltijds verlof voor loopbaanonderbreking en de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof bouwt een ambtenaar tijdens een volledige onderbreking van de loopbaan als gevolg van zorgkrediet geen schaalanci-

enniteit op.[33]

De ambtenaar die [32] 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]

Punt d) opgeheven[37]

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]

Hoofdstuk 4. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht[32]

Art. VI 118bis. Gezien de werking bij het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht de veiligheid van de Staat aanbelangt, opteert de Vlaamse overheid er voor dat alle personeelsleden van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht een veiligheidsverificatie krijgen vanuit de Nationale Veiligheidsoverheid (NVO). De Nationale Veiligheidsoverheid (NVO) is de collegiale overheid die bevoegd is voor de afgifte of de intrekking van veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen. De NVO is bovendien verantwoordelijk voor het beheer en het toezicht op de goede beveiliging van de geclassificeerde informatie in België. De NVO is samengesteld uit vertegenwoordigers van verschillende federale overheden. Het voorzitterschap wordt bekleed door de FOD Buitenlandse Zaken, waar ook het secretariaat is ondergebracht. Een administratieve overheid kan beslissen de NVO eerst een veiligheidsverificatie te laten verrichten alvorens toelating te verlenen voor het uitoefenen van een beroep, een functie, een zending of een mandaat, alsook om toegang te verlenen tot lokalen, gebouwen/terreinen of voor het verlenen van een toestemming, een vergunning of een machtiging (art. 22quinquies van de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen). De NVO maakt haar met reden omkleed veiligheidsadvies over aan de administratieve overheid die hierom verzoekt. Voor nieuwe aanwervingen zal in het selectiereglement deze voorwaarde worden opgenomen. Aan personeelsleden die op datum van 1 juli 2016 in dienst zijn bij het

Vlaams centrum voor Elektronisch Toezicht zal de vereiste van een positief veiligheidsadvies worden gecommuniceerd. Indien geen positief veiligheidsadvies kan afgeleverd worden of indien een personeelslid niet instemt met het veiligheidsonderzoek, kan uitgekeken worden naar een andere functie (herplaatsing) of kan, in geval van contractuele tewerkstelling mits respect voor de regels van het arbeidsrecht, de tewerkstelling beëindigd worden. Artikel 22quater van voormelde wet bepaalt dat het veiligheidsattest slechts geldig is voor de duur waarvoor het werd aangevraagd. Om de drie jaar zal de Vlaamse overheid een nieuwe veiligheidsverificatie aanvragen.[32]

Hoofdstuk 5. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen[63]

Art. VI 118bis. Wegens de decretale opdracht van de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen moeten de personeelsleden van deze dienst inlichtingen kunnen ontvangen, uitwisselen en verwerken die door de Veiligheid van de Staat als “geheim” zijn geclassificeerd. Om die reden acht de Vlaamse overheid dat voor alle personeelsleden van de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen een veiligheidsmachtiging van het niveau “geheim” uitgereikt door de Nationale Veiligheidsoverheid (NVO) een noodzakelijke aanwervingsvoorwaarde is. De Vlaamse overheid vraagt de veiligheidsmachtiging aan voor een geselecteerde kandidaat en hernieuwt tijdig de aanvraag voor alle personeelsleden van de dienst.

De NVO levert certificaten af om de toegang tot geclassificeerde informatie of tot gevoelige beroepen, gebouwen of evenementen te regelen overeenkomstig de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen. Een veiligheidsmachtiging is overeenkomstig artikel 12 e.v. van de genoemde wet noodzakelijk voor iedereen die om professionele redenen toegang nodig heeft tot geclassificeerde informatie. Zonder een veiligheidsmachtiging is het wettelijk verboden om geclassificeerde informatie te raadplegen, verwerken of behandelen. De NVO staat een veiligheidsmachtiging toe voor een maximale geldigheidsduur van vijf jaar (artikel 26 Koninklijk besluit van 24 maart 2000 tot uitvoering van de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen).

Voor nieuwe aanwervingen zal in het selectiereglement de toegangsvoorwaarde van de vereiste veiligheidsmachtiging worden opgenomen.

De verdere uitoefening van een functie bij de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen is onmogelijk indien de NVO de veiligheidsmachtiging van een personeelslid intrekt of niet hernieuwt. In geval van contractuele tewerkstelling wordt de tewerkstelling met respect voor de regels van het arbeidsrecht beëindigd. Een statutair personeelslid krijgt een andere diensttoewijzing.[63]

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 waarvan 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]

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).[32]

Art. VI 124. Naar analogie met de upgradingsregeling voor statutaire personeelsleden opgenomen in artikel VI 123[32] 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 personeelsleden 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. [34]
- 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[2].[34]

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 waterwe-

gen. 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 uitzondering 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 op-

bouw 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 overgangsmaatregel. 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 examentoelage, 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 instellingsspecifiek 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] slaagden 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 be-

vorderd worden, worden zij dan ook ingeschaald in de schaal die overeenstemt met de bevorderingsgraad. [34]

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 [34] 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 149bis. § 1 - 2. Ambtenaren vanaf 1 januari 2015 overgeheveld in het kader van een staatshervorming die vóór hun overheveling naar de DVO slaagden voor een overgangsexamen of ambtenaren van niveau B die slaagden in de bekwaamheidsproef voor klasse A2 maar nog niet 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[30].[34]

§ 3. 1^o Sommige bevorderingsexamens 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 overdracht is echter niet billijk. Bij de overheveling van personeelsleden van de FOD Financiën en de Nationale Plantentuin van België werd hetzelfde principe gehanteerd.[30]

Vandaar dat de ambtenaren het slagen in onderdelen van een bevorderingsexamen of het behalen van enkele brevetten behouden na de overdracht naar de DVO. Bij akkoord van de federale overheid behouden zij na de overheveling het recht om het kwestieus(ze) overgangsexamen volledig af te maken. De lijnmanager in kwestie van de DVO zal hen dienstvrijstelling verlenen om hen toe te laten deel te nemen aan de resterende proeven.[30]

De ambtenaren in kwestie krijgen ook de kans om nog eenmaal deel te nemen aan de eerstvolgende bevorderingsexamens waarvan de organisatie bij de federale overheid nog moet starten. Voorwaarde is dat zij voor deze examens of proeven ingeschreven zijn vóór de datum van overdracht. Ook hier zal de lijnmanager van de enti-

teit van de DVO dienstvrijstelling verlenen om hen toe te laten deel te nemen (voor zover de federale overheid akkoord is dat betrokkenen nog deelnemen).[30]

2° De vanaf 1 januari 2015 overgehevelde personeelsleden in het kader van een staatshervorming die vóór de overheveling naar de DVO 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 bij de DVO de premie voor competentieontwikkeling zoals deze bestond op de datum van overheveling bij de federale overheid.[30]

Artikel VI 149ter. Ambtenaren vanaf 1 januari 2018 overgeheveld in het kader van de afslanking van de provincies die vóór hun overheveling naar de DVO slaagden voor een overgangsexamen naar het hoger niveau maar nog niet bevorderd werden, behouden hun rechten op bevordering bij de Vlaamse overheid. Een effectieve bevordering kan echter maar na het doorlopen van een vacaturegebonden procedure. Sommige bevorderingsexamens bestaan uit verschillende onderdelen. Het slagen in enkele onderdelen is echter niet voldoende om effectief te bevorderen. Het voordeel van het slagen in enkele proeven laten verloren gaan bij de overdracht is echter niet billijk. Bij de overheveling van personeelsleden van de FOD Financiën, de Nationale Plantentuin van België en in het kader van de zesde staatshervorming werd hetzelfde principe gehanteerd.[36]

Vandaar dat de ambtenaren het slagen in onderdelen van een bevorderingsexamen behouden na de overdracht naar de DVO. Bij akkoord van de provinciale overheid behouden zij na de overheveling het recht om het betrokken overgangsexamen volledig af te maken. De lijnmanager in kwestie van de DVO zal hen dienstvrijstelling verlenen om hen toe te laten deel te nemen aan de resterende proeven.[36]

De ambtenaren in kwestie krijgen ook de kans om nog eenmaal deel te nemen aan de eerstvolgende overgangsexamens naar het hoger niveau waarvan de organisatie bij de provinciale overheid nog moet starten. Voorwaarde is dat zij voor deze examens of proeven ingeschreven zijn vóór de datum van overdracht. Ook hier zal de lijnmanager van de entiteit van de DVO dienstvrijstelling verlenen om hen toe te laten deel te nemen (voor zover de provinciale overheid akkoord is dat betrokkenen nog deelnemen).[36]

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 teruggesproken 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 gelde-lijke loopbaan bij de federale overheid afhankelijk gemaakt van het slagen in een competentiemeting of gecertificeerde opleiding. Bij het slagen in deze meting of op-leiding 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 salaris-schaal tot gevolg).[14]

Bij de overheveling wordt de federale loopbaan niet verder gewaarborgd aangezien de overgehevelde personeelsleden worden ingeschaald in de Vlaamse administratie-ve en functionele loopbaan. Om toch enigszins rekening te houden met de opgedane ervaring enerzijds en de gedane inspanningen anderzijds om te slagen in een com-petentiemeting 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 competentie-ontwikkeling ontvangen, wordt deze correctie niet toegepast en hanteert men de be-rekeningswijze 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 overgehevelde 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 150bis. §1. Gezien de federale ambtenaren geen functionele loopbaan hebben, 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 1993 - 1994 bij de inwerkingtreding van het Vlaams Personeelsstatuut (en ook later werd gehanteerd bij alle overhevelingen).[46]

Om het startkapitaal aan schaalanciënniteit te berekenen wordt rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd in de oude schaal (of oude schalen die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden) die men had op de datum van overdracht. Men rekent enkel in volle kalendermaanden.[46]

§2. Rekening houdend met de geldende situatie bij de federale overheid wordt een correctie toegepast op het in § 1 bepaald principe. In de periode 2004- 2013 is de geldelijke 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).[46]

De Vlaamse overheid kent enerzijds de premie voor competentieontwikkeling na de overdracht tijdelijk verder toe (zie verder artikel VII 178) en anderzijds gebeurt voor de anciënniteit in de laatste federale schaal 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 anciënniteit in de laatste federale schaal (zie echter ook artikel VII 179).[46]

Bijvoorbeeld:

Een ambtenaar bezit 9 jaar anciënniteit in de laatste federale schaal (vanaf 1/1/2006). Op 1/1/2010 slaagde betrokkene voor een gecertificeerde opleiding.

Berekening schaalanciënniteit:

- anc. van 1/1/2006 – 31/12/2009: 4j: 1/3 = 1j4m

- anc. van 1/1/2010 – 31/12/2014: volledig = 5j

Dit betekent dat betrokkene bijvoorbeeld ingeschaald wordt in salarisschaal C112 met 6 jaar 4 maanden schaalanc.[46]

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.[46]

§3. Een zelfde afwijking als vermeld in § 2 (dus geen herleiding) wordt toegepast voor de ambtenaren die ingeschaald worden op de eerste trap van de functionele loopbaan van hun niveau.[46]

§4. Er wordt gerekend met volle kalendermaanden. Het restsaldo gaat verloren.[46]

Art. VI 150ter. Overeenkomstig artikel 3 van het decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies behouden de betrokken personeelsleden onder andere hun administratieve en geldelijke anciënniteit en hun functionele loopbaan.[36]

De bij de provincies opgebouwde schaalanciënniteit wordt bijgevolg overgenomen maar de berekeningswijze voor het toekennen van de volgende salarisschaal verloopt bij de provincies anders. de 2de schaal wordt telkens bereikt na 4 jaar schaalanciënniteit en de 3de schaal na 18 jaar schaalanciënniteit in de 1ste en 2de schaal samen. Dit is dus verschillend van de opbouw van schaalanciënniteit bij de DVO waar schaalanciënniteit opgebouwd wordt per schaal.[36]

Ook de contractuele personeelsleden bouwen bij de provincies schaalanciënniteit op en hebben dezelfde functionele loopbaan als de statutaire personeelsleden. Na hun overheveling naar de DVO worden de contractuelen, net als de statutairen, dan ook overeenkomstig de inschalingstabel ingeschakeld in de Vlaamse functionele loopbaan.[36]

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, als ook de bevoegdheid, samenstelling en werkwijze ervan bepalen (art. 38 Welzijns-

wet). 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 Kanselarij en Bestuur[30] 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] 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.[32]

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]

Art. VI 158. Bij de inschaling van de federale personeelsleden in de Vlaamse graden en salarisschalen kan enkel rekening gehouden worden met de graad/titel en salarisschaal van herkomst bij de federale overheid.[46]

In tegenstelling tot het Vlaamse personeelsstatuut maakt de federale personeelsregelgeving voor aanwerving in de titel van attaché met de salarisschaal A21 geen onderscheid of het betrokken personeelslid al dan niet een diploma heeft in de graad van ingenieur, arts, informaticus of dierenarts. Zo zijn er ook personeelsleden met de titel van attaché (met salarisschaal A21) die een functie van projectleider (zonder ingenieursdiploma) uitoefenen. De federale overheid heeft immers in 2004 de loopbaan van ingenieur en niet-ingenieur samengevoegd in 1 loopbaan van "attaché". De bepaling van het "startsalaris" gebeurt op basis van functieweging, ongeacht het diploma.[46]

Alle personeelsleden van niveau A klasse A1 of A2 hebben bij de federale overheid de titel van attaché (de federale graden van ingenieur, geneesheer, informaticus of dierenarts werden in 2004 afgeschaft en ingeschaald in de titel van attaché). Deze worden dan ook, overeenkomstig het KB van 25 juli 1989, bij de DVO als attaché (zijnde adjunct van de directeur) ingeschaald.

Er kan daarbij geen rekening gehouden met het diploma dat het betrokken personeelslid heeft op het moment van de overdracht, noch met het feit of het betrokken personeelslid bij aanwerving geslaagd was voor een ingenieursexamen. Dit toch doen zou strijdig zijn met de bepalingen van het KB van 25 juli 1989.[46]

Niettemin staat het de lijnmanager na de overdracht in het kader van een staatshervorming vrij om overeenkomstig dit artikel de overgedragen personeelsleden met een diploma van ingenieur, arts, informaticus of dierenarts in een graad van respectievelijk ingenieur, arts, informaticus of dierenarts te plaatsen na het doorlopen van een specifieke procedure voor graadverandering.[30] Organiek werd de graadverandering vanaf 1 juli 2016 opgeheven en gaat ze op in de horizontale mobiliteit; hier kan ze bij wijze van overgangsmaatregel nog toegepast worden. De scope bij graadverandering is hetzij de entiteit, hetzij het beleidsdomein, hetzij alle beleidsdomeinen.[46]

Om na overdracht uit de federale overheid in het kader van een staatshervorming via graadverandering terecht te komen in de loopbaan van ingenieur, arts, informaticus of dierenarts is vereist:

1. op datum van overdracht titularis zijn van de titel van attaché, adviseur of adviseur-generaal in klasse A2, A3 of A4
2. in het bezit zijn van het vereiste diploma
3. bij de Vlaamse overheid slagen voor:
 - een aanwervingsexamen of bevorderingsproef voor die specifieke functie,

- of een meer beperkte proef op voorwaarde dat betrokkene bij de federale overheid reeds slaagde voor een aanwervingsexamen met dezelfde diplomaverenste als bij de Vlaamse overheid (vb. voor de graad van ingenieur mocht de diplomaverenste uitsluitend master in de ingenieurswetenschappen of master in de bio-ingenieurswetenschappen vermelden, en niet vb. master industrieel ingenieur of master in de geologie, want deze diploma's geven toegang tot de graad van adjunct van de directeur en niet tot de graad van ingenieur).[46]

Hierbij moet nog opgemerkt worden:

- de graadverandering is afhankelijk van vacatures op het personeelsplan
- de aan deze graadverandering verbonden salarisverhoging komt ten laste van de entiteit (er is daarvoor geen budget overgedragen door de federale overheid).[46]

Federale schaal	Inschaling staatshevoorming	Schaal na graadverandering	Berekening schaalancienniteit	
			Bij inschaling	Na graadver.
A21	A112 (A114 SH)	A121	1/3 - 2/3	1/1 (A21)
A22	A113 (A117 SH)	A122	1/3 - 2/3	1/3 - 2/3 (A22)
A23	A114 (A121 SH)	A122 (A121 SH)	1/3 - 2/3	1/3 - 2/3 (A22+23)
A31	A211 (A293 SH)	A123	1/3 - 2/3	1/3 - 2/3 (A31)
A32	A212 (A294 SH)	A124	1/3 - 2/3	1/3 - 2/3 (A32)
A33	A212 (A296 SH)	A221	1/3 - 2/3	1/3 - 2/3 (A33)
A41	A213 (A297 SH)	A222	1/3 - 2/3	1/3 - 2/3 (A41)

Voorbeeld van berekening van de schaalancienniteit: [46]

Een ambtenaar met de graad van attaché en salarisschaal A21 wordt overeenkomstig bijlage 14 ingeschaald in schaal A112.

Voor de berekening van de schaalancienniteit wordt rekening gehouden met de federaal opgebouwde ancienniteit in de laatste federale schaal, zijnde A21 (waarbij men niet verder kan teruggaan dan 30 november 2004 – datum van de nieuwe federale loopbanen).

Betrokkene werd in deze schaal aangeworven op 1/1/2010.

Zijn schaalancienniteit bij de DVO bedraagt:

$$1/1/2010 - 31/12/2014 = 5j \times 1/3 = 1j8m[46]$$

Betrokkene verwerft echter een graadverandering en bekommt also schaal A121.

Voor de berekening van de schaalancienniteit keert men terug naar de begindatum dat hij schaal A21 verwierf bij de federale overheid, zijnde 1/1/2010.

De schaalancienniteit in schaal A121 bedraagt dan:

$$1/1/2010 - 31/12/2014 = 5j$$

Er gebeurt immers geen herleiding naar 1/3 aangezien betrokkene nu op de eerste trap van de functionele loopbaan (schaal A121) ingeschaald wordt (art. VI 150bis).[46]

Art. VI 159. Bij het IWT bestond een zeer specifieke graad van "IWT-adviseur". Deze graad was opgenomen in niveau A onder de rang A2 en kende een zeer specifieke functionele loopbaan (geregeld in de artikelen 5 en 6 van het agentschapsspecifieke besluit van het IWT - BVR van 13/9/2013).[31]

In uitvoering van het Vlaams Regeerakkoord 2014 – 2019 fuseerden de personeelsleden van het IWT (luik bedrijfsgerichte processen) met het Agentschap Ondernemen tot het Agentschap Innoveren en Ondernemen op 1 januari 2016. De rest van IWT vormt samen met de Herculesstichting en het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek het extern verzelfstandigd agentschap FWO.[31]

Bij de overgang naar een andere entiteit, behouden de betrokken personeelsleden in overgang de graad van “IWT-adviseur” en de specifieke functionele loopbaan (toepassing van artikel I 5ter VPS). Het gaat in totaal om 73 personeelsleden die met de graad van IWT-adviseur worden overgedragen.[31]

Deze functionele loopbaan wordt daarom als overgangsbepaling opgenomen. Aanwervingen na de overdracht naar een andere entiteit zullen gebeuren in bestaande graden en schalen van het VPS (navorser): Beginsalarisschaal = A261 en na 10j schaalanciënniteit A262.[31]

De specifieke salarisschalen verbonden aan deze functionele loopbaan (A201, A202, A221, A282) worden als overgangsbepaling opgenomen.[31]

Vanaf hun overdracht naar een andere entiteit worden deze personeelsleden verder bezoldigd in hun organieke salarisschaal (A282 voor de statutaire IWT-adviseurs en A214 voor de contractuele IWT-adviseur - opstartformatie).[31]

Voor het contractuele directielid (IWT-adviseur – opstartformatie), wordt een specifieke overgangsbepaling voorzien voor zijn verdere bezoldiging in de salarisschaal A214.[31]

Art. VI 160. Ambtenaren die op 30 juni 2016 houder waren van een vrijstelling op basis van het tot dan geldende artikel VI 2, VI 3 of VI3 bis behouden deze vrijstelling voor de resterende duur van de zeven jaar tijdens dewelke ze recht hadden op een vrijstelling.

De vrijstelling geldt voor de competenties waarvoor men vrijgesteld was.[32]

Op 30 juni 2016 gold op basis van artikel VI 2 dat:

1° aan het slagen voor een test van de generieke competenties voor een bepaalde graad die onder meer een externe potentieelinschatting omvat, een geldigheidsduur verbonden is van zeven jaar tijdens dewelke het personeelslid vrijgesteld is van deelname aan soortgelijke tests voor eenzelfde graad;

2° aan het slagen voor een test van de functiespecifieke competenties voor een welbepaalde functie die onder meer een externe potentieelinschatting omvat, een geldigheidsduur verbonden is van zeven jaar tijdens dewelke het personeelslid vrijgesteld is van deelname aan soortgelijke tests voor eenzelfde functie;

3° indien de kandidaat alleen voor de externe potentieelinschatting geslaagd is, de vrijstelling alleen slaat op de externe potentieelinschatting;

4° indien de kandidaat alleen voor de interne potentieelinschatting geslaagd is, er geen vrijstelling kan gegeven worden;

5° indien de kandidaat een positief eindoordeel krijgt voor het geheel van de generieke of functiespecifieke competenties, de vrijstelling alleen slaat op de gehele test van generieke of functiespecifieke competenties.[32]

Op 30 juni 2016 gold op basis van artikel VI 3 dat het personeelslid dat heeft aangetoond dat het over de vereiste generieke competenties beschikt voor een mandaat dat niet tot het top- of middenkader behoort of voor een tijdelijke aanstelling, geacht wordt te beschikken over die competenties tijdens het mandaat of de tijdelijke aanstelling en gedurende zeven jaar na afloop ervan, tenzij het mandaat of de tijdelijke aanstelling werd beëindigd wegens een evaluatie "onvoldoende".[32]

Op 30 juni 2016 gold op basis van artikel VI 3 bis dat voor de directeursfuncties zowel de positieve resultaten van de externe potentieelinschatting of van de eindbeoordeling van de generieke competenties afgelegd voor de directeurs- en middenkaderfuncties, als de geschiktheid voor de uitoefening van een N-functie of functie van algemeen directeur, gedurende zeven jaar nadat het mandaat of de benoeming werd beëindigd of vanaf de datum van de externe potentieelinschatting, de eindbeoordeling van de generieke competenties of de geschiktheid als de geslaagde niet werd aangesteld of benoemd, recht geven op vrijstelling van de externe potentieelinschatting of van de test generieke competenties voor een directeursfunctie, behalve bij een onvoldoende.[32]

Uit het voorgaande volgt dat de personeelsleden die op 30 juni 2016 houder waren van een mandaat in een middenkaderfunctie, een N-functie of een functie van algemeen directeur tot zeven jaar nadat ze hun mandaat beëindigen over een vrijstelling blijven beschikken van de test generieke competenties (behalve bij een onvoldoende).[32]

Ook de zittende titularissen van een directeursfunctie die een vrijstelling genoten op basis van de regeling in artikel VI 3 bis, behouden deze vrijstelling gedurende 7 jaar na het einde van hun benoeming.[32]

Tevens wordt er een overgangmaatregel opgenomen waardoor laureaten van overgangsexamens uit het verleden vrijgesteld blijven van het testen van de competenties die overeenkomen met deze waarvoor ze getest werden in het generieke gedeelte van het overgangsexamen, en dit voor de resterende duur van de geldigheid van de werfreserves. De meeste selectiereglementen van generieke overgangsexamens bevatten geen bepalingen inzake geldigheidsduur en waren onbepaald geldig.[34]

Deze overgangmaatregel is ook van belang voor de personeelsleden die overgeheveld werden vanuit de federale overheid. Zij behouden het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid voor de resterende duur van de geldigheid van de federale werfreserve. Dit wordt dan doorvertaald naar een mogelijke vrijstelling. Zij mogen na de overheveling nog een maal deelnemen aan examens voor bevordering naar het hogere niveau waardoor zij desgevallend na datum van 30 juni 2016 een vrijstelling kunnen verwerven voor de competenties die hierbij getest werden.[34]

Art. VI 161. Het generieke toegangsticket voor contractuelen om statutair te kunnen worden in dezelfde graad als de graad waarvoor ze vrijgesteld waren van het gene-

rieke gedeelte bij aanwerving, wordt expliciet behouden. Contractuele personeelsleden die op basis hiervan op 1 juli 2016 kunnen meedingen naar een statutaire betrekking, blijven deze mogelijkheid behouden voor de resterende duur van de vrijstelling (hetzij resterende duur van zeven jaar, hetzij onbeperkt).[32]

Art. VI 162. Alle procedures die voor 1 juli 2016 op basis van deel VI werden opgestart, worden verdergezet conform de regels die bij opstart van de procedure golden.[32]

Art. VI 163. Langdurige verloven die voor 31 januari 2017 toegekend zijn aan de houder van een IT-mandaat van rang A2A of aan de houder van het mandaat van preventieadviseur-coördinator blijven verder lopten tot aan de goedgekeurde einddatum.[34]

Art. VI 166. Er wordt een analoge regeling ingevoerd voor overhevelingen vanaf 1 januari 2019 als voor voorgaande overhevelingen.[47]

Ambtenaren vanaf 1 januari 2019 overgeheveld in het kader van een staatshervorming die vóór hun overheveling naar de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) slaagden voor een overgangsexamen naar het hoger niveau maar nog niet bevorderd werden, behouden hun rechten op bevordering bij de Vlaamse overheid. Een effectieve bevordering kan echter maar na het doorlopen van een vacaturegebonden procedure bij de diensten van de Vlaamse overheid.[47]

Sommige bevorderingsexamens bestaan uit verschillende onderdelen. Het slagen in enkele onderdelen is echter niet voldoende om effectief te bevorderen. Het voordeel van het slagen in enkele proeven laten verloren gaan bij de overdracht is echter niet billijk. Bij de overheveling van personeelsleden van de FOD Financiën, de Nationale Plantentuin van België en in het kader van de zesde staatshervorming werd hetzelfde principe gehanteerd.[47]

Vandaar dat de ambtenaren het slagen in onderdelen van een bevorderingsexamen behouden na de overdracht naar de DVO. Bij akkoord van de federale overheid behouden zij na de overheveling het recht om het betrokken overgangsexamen volledig af te maken. De lijnmanager in kwestie van de DVO zal hen dienstvrijstelling verlenen om hen toe te laten deel te nemen aan de resterende proeven.[47]

De ambtenaren in kwestie krijgen ook de kans om nog eenmaal deel te nemen aan de eerstvolgende overgangsexamens naar het hoger niveau waarvan de organisatie bij de federale overheid nog moet starten. Voorwaarde is dat zij voor deze examens of proeven ingeschreven zijn vóór de datum van overdracht. Ook hier zal de lijnmanager van de entiteit van de DVO dienstvrijstelling verlenen om hen toe te laten deel te nemen (voor zover de federale overheid akkoord is dat betrokkenen nog deelnemen).[47]

De vanuit FAMIFED overgeheveld ambtenaren die op de datum van de overheveling nog niet de kans hadden om het laatste functiespecifieke gedeelte van het overgangsexamen af te leggen, hoeven dit gedeelte niet meer verder af te leggen. Indien

zij voor al de voorgaande onderdelen geslaagd zijn, wordt dit gelijkgesteld met het geslaagd zijn voor het volledige overgangsexamen. Hetzelfde geldt voor de vanuit FAMIFED overgehevelde ambtenaren die nog aan onderdelen van het examen verder deelnemen of die de volledige procedure nog willen doorlopen. Zij hoeven dit laatste functiespecifieke gedeelte van het overgangsexamen niet af te leggen. De reden is dat er na 1/1/2019 bij FAMIFED geen functiespecifieke procedures meer zullen georganiseerd worden omdat FAMIFED in zijn geheel zal ophouden te bestaan.[47]

Art. VI 167. Dit artikel regelt het behoud van de voordeligere geldelijke regeling bij herplaatsing naar een graad van dezelfde rang van de ambtenaren die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld werden. Herplaatsing van contractuele personeelsleden gebeurt naar een betrekking met dezelfde salarisschaal of geldelijke loopbaan. Voor contractuele overgehevelde personeelsleden met een gegarandeerde geldelijke loopbaan zoals bepaald in artikel VII 210 zal zich geen mogelijkheid van herplaatsing naar een betrekking met dezelfde salarisschaal voordoen. Zij kunnen wel een beroep doen op de horizontale mobiliteit. Artikel VI 168 voorziet overgangsmaatregelen voor deze situatie.[47]

Art. VI 168. Dit artikel regelt het behoud van de voordeligere geldelijke regeling zoals bepaald in artikel VII 210 bij horizontale mobiliteit naar een graad van dezelfde rang of naar een functie met een salarisschaal van dezelfde rang van statutaire en contractuele personeelsleden die overgeheveld werden vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming.[47]

Art. VI 169. Aan overgehevelden vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming wordt een startkapitaal aan schaalanciënniteit toegekend. Dit startkapitaal op 1 januari 2019 is gelijk aan de sinds 1 januari 2017 opgebouwde geldelijke anciënniteit (het nieuwe federale geldelijke statuut kreeg immers op die datum zijn volledige uitwerking). Dit geldt ook voor contractuelen met een nieuwe federale schaal.[47]

Art. VI 170. Dit artikel garandeert het behoud van de specifieke functionele loopbaan van de pedagogisch- en bedrijfsadviseurs die op 1 januari 2021 werden overgeheveld naar hetzij het departement WSE, hetzij VLAIO hetzij de VDAB, naar aanleiding van de ontbinding van SYNTRA Vlaanderen.[56]

Art. VI 171. Volgende IT-functies worden via een mandaat begeven:

- 1° contractbeheerder;
- 2° strategiebeheerder;
- 3° coördinator IT-relatiebeheer;
- 4° financieel-administratief beheerder;

5° beheerder interne IT-dienstverlening.

De regelgeving van de IT-mandaten werd op 1 augustus 2021 organiek opgeheven waardoor er vanaf die datum geen nieuwe IT-mandaten meer kunnen worden toegekend. Evenwel wordt er voor de personeelsleden die op 31 juli 2021 een IT-mandaat uitoefenden een overgangsbepaling voorzien waardoor de regeling die gold vóór 1 augustus 2021 op hen van toepassing blijft.[63]

Art. VI 172. Alle entiteiten van de Vlaamse overheid maken vanaf 1 januari 2024 verplicht gebruik van de gemeenschappelijke dienstverlening van AgO voor rekrutering en selectie. De aansluitingen lopen gefaseerd tijdens vijf aansluitingstrajecten. Op het moment dat de VPS-wijziging in het kader van de uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening door AgO in werking treedt, zullen nog niet alle entiteiten zijn aangesloten. Door deze overgangsbepaling kunnen entiteiten buiten de ministeriediensten die nog niet zijn aangesloten op de dienstverlening van AgO tot de datum van aansluiting met een selector naar keuze (desgevallend personeelsfunctie zelf) werken voor de bevordering binnen het niveau. Vanaf 1 januari 2024 bestaat die mogelijkheid voor de niet-ministeriediensten niet meer.[74]

DEEL VII. VERLONING[2]**APKB[32]**

Vóór de komst van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor het geldelijk statuut van de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Beleidsmatig volgt het VPS het APKB nog grotendeels en heeft men nog geen gebruik gemaakt van de beleidsvrijheid die de afschaffing van het APKB biedt.[32]

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 verzelfstandigde 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 opgeheven[32] APKB wordt geformuleerd, heeft alleen betrekking op contractuele betrekkingen, voor zover deze gelijkwaardig/vergelijkbaar zijn met statutaire betrekkingen.[2]

Aangezien het intussen opgeheven[32] 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. § 1 - eerste lid - Omschrijving van 'publieke sector'[39]

Onder "ervaring uit de publieke sector" worden verstaan de prestaties verricht als personeelslid van:

- 1° op internationaal niveau: de diensten van de Verenigde Naties, de Noord-Atlantische Verdragsorganisatie of een lidstaat van de Europese Economische Ruimte;
- 2° op federaal niveau: een federale overheidsdienst, zoals bedoeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt;
- 3° op Vlaams niveau:
 - 3.1. een Vlaamse entiteit, zoals omschreven in Titel III het Bestuursdecreet van 7 december 2018;
 - 3.2. de secretariaten van de strategische adviesraden;
 - 3.3. de Vlaamse openbare instellingen De Watergroep, het Universitair Ziekenhuis Gent, de Vlaamse Radio- en Televisieomroep en het Vlaams Fonds voor de Letteren;
 - 3.4. het Ondersteunend Centrum van het Agentschap voor Natuur en Bos, het Eigen Vermogen van het Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek, het Eigen Vermogen van het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek en het Eigen Vermogen Flanders Hydraulics.
- 4° een andere gemeenschaps- of gewestregering, of een dienst die ervan afhangt.

- 5° een provinciaal of lokaal bestuur, of een dienst die ervan afhangt;
- 6° een onderwijsinstelling zoals bedoeld in artikel VI 30ter, 3°, van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, inclusief de vrije gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;

Het gaat om volgende onderwijsinstellingen:

- a) de instellingen van het gemeenschapsonderwijs, vermeld in artikel 2, §1 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- b) de instellingen van het gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 4, §1 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- c) de hogescholen vermeld in artikel 5 van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen;
- d) de universiteiten vermeld in artikel 4 van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen;
- e) de onderwijsinspectie vermeld in artikel 45 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- f) de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken vermeld in het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.[39]

Het moet gaan om een bezoldigd ambt of via een weddetoelage bezoldigd ambt.[39]

Prestaties op een ministerieel kabinet of een kabinet van een lid van een regering van een gemeenschap of van een gewest, worden gelijkgesteld met prestaties in "openbare dienst".[39]

tweede lid - Delegatie bevoegdheid lijnmanager AgO[39]

De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel krijgt delegatiebevoegdheid om te oordelen of een entiteit, instelling of vereniging die niet in de hierboven vermelde opsomming is opgenomen, als deel uitmakend van de "publieke sector" kan worden beschouwd.[39]

Het belangrijkste criterium hierbij is of de overheid bij de oprichting of in de bijzondere leiding een overwegend aandeel heeft.[39]

De vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij indiensttreding gebeurt door de "benoemende of indienstnemende" overheid.

De vaststelling van de geldelijke anciënniteit voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau gebeurt door de "functioneel bevoegde minister" (= opdrachtgever – definitie artikel I 2, 13° van het VPS).[60]

§ 2. Gelijkstelling perioden van afwezigheid - dienstactiviteit/non-activiteit[39]

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 ook in aanmerking.

De valorisatie van perioden van afwezigheid bij een andere instelling is afhankelijk van het feit of de reglementering van deze instelling deze afwezigheid als "dienstactiviteit" of "non-activiteit" beschouwt.[39]

§ 3. Specifieke bepalingen inzake valorisatie privé-ervaring[39]

1° gelijkstelling met 'aanwerving'

Vanaf 1 juli 2008 valoriseert de aanwervende overheid bij een "indiensttreding" functierelevante privé-ervaring, zonder dat het bezit van ervaring een aanwervingsvoorwaarde moest zijn. [39]

Punt II.1.3.1. van de omzendbrief van 23 december 2010 omschrijft een aantal personeelsbewegingen die vanaf 1 december 2009 eveneens als "indiensttredingen" worden beschouwd.[39]

Met de wijziging door het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, luidde artikel VII 2, §1, van het VPS als volgt:

"Voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij aanwerving en het opnemen van een nieuwe functie valoriseert de benoemende of indienstnemende overheid de ervaring uit de publieke sector, als begunstigde van een beurs bij een erkende onderwijsinstelling of openbare instelling en de functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige."[39]

De omschrijvingen van de personeelsbewegingen die als indiensttredingen worden beschouwd moet door deze nieuwe formulering (aanwerving en opnemen nieuwe functie) niet behouden worden.[39]

Enkel de situatie waarbij:

- een personeelslid van hoedanigheid verandert (van ambtenaar naar contractueel),
- de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid wordt aangepast via een objectieve selectie, zónder daarvoor noodzakelijk een nieuwe functie op te nemen,

wordt hierbij geregeld.[39]

2° specifieke bepaling voor het zeewezen

Dit artikel is een overname van de reeds bestaande specifieke regeling voor personeelsleden binnen het zeewezen (punt II.1.3.1. van de omzendbrief van 23 december 2010).

Enkel de vaartijd verworven ná het behalen van het vereiste basisdiploma komt voor valorisatie in aanmerking.[39]

§ 4. Valorisatie prestaties verricht in het onderwijs

De valorisatie van prestaties in het onderwijs blijft ongewijzigd behouden. Ook de specifieke regeling bij betaling in tienden.[39]

§ 5. Garantierегeling

Op grond van paragraaf 1 van dit artikel valoriseert de lijnmanager bij het "opnemen van een nieuwe functie" de functierelevante privé-ervaring. Het begrip "opnemen van een nieuwe functie" moet zo ruim mogelijk geïnterpreteerd worden.

Het is niet de bedoeling dat de geldelijke anciënniteit van een personeelslid dat een nieuwe functie opneemt, wordt verminderd. Daarom voorziet paragraaf 5 in een garantierегeling.[39]

Samenvattende tabel valorisatie + garantie verworven functierelevante privé-ervaring: [39]

Omschrijving = opname "nieuwe functie"	Artikel(en) VPS	Garantie gevaloriseerde functierelevante privé-ervaring
wijziging van dienstaanwijzing	(voorbeeld I 5, § 5)	ja

Omschrijving = opname "nieuwe functie"	Artikel(en) VPS	Garantie gevaloriseerde functie-relevante privé-ervaring
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

Art. VII 2bis. Opbouw van de geldelijke anciënniteit (periodieke salarisverhogingen) tijdens de loopbaan in de functie. [39]
Schematisch: [39]

Opname van een nieuwe functie (GA)	Opbouw GA (periodieke salarisverhoging) in de functie
Enkel functierelevante privé-ervaring of als zelfstandige. Prestaties in de publieke sector of als beurshouder worden altijd in aanmerking genomen	Perioden dienstactiviteit = opbouw Perioden non-activiteit = geen opbouw
Prestaties als "vrijwilliger" / onbezoldigd = "niet functierelevant"	Deeltijdse prestaties als contractueel = opbouw volgens prestatieregime

Art. VII 2ter. Algemene bepaling[39]

§1. Bevat een aantal algemene bepalingen die ook in de omzendbrief van 23 december 2010 als algemene principes waren opgenomen, namelijk:

- de berekening per kalendermaand;
- de beperking van de valorisatie van prestaties tot de werkelijke duur van de ge-presteerde diensten.[39]

Zo kan iemand die voltijds tewerkgesteld was als ambtenaar of in de private sector, en daarnaast gedurende dezelfde periode nog een activiteit als zelfstandige in beroep uitoefende, deze prestaties tot maximum 100% laten valoriseren.[39]

De valorisatie van onvolledige maanden en van deeltijdse contractuele prestaties gebeurt op basis van de op dat ogenblik geldende reglementering (cf. historiek):

- verrichte prestaties tussen 1 januari 1994 en 30 juni 2002:
 - * prestaties gelijk aan of meer dan 50% en minder dan 80%: voor 50%
 - * prestaties gelijk aan of meer dan 80% en minder dan 90%: voor 80%
 - * prestaties gelijk aan of meer dan 90% en minder dan 100%: voor 90%
- verrichte prestaties vanaf 1 juli 2002:

De verrichte deeltijdse prestaties van minimum 50% komen in aanmerking a rato van het prestatieregime.
- verrichte prestaties vanaf 1 januari 2011:

De verrichte deeltijdse prestaties, ook van minder dan 50%, komen in aanmerking a rato van het prestatieregime.[39]

§2. De vanaf 1 januari 2000 gepresteerde onvolledige kalendermaanden bij het begin en/of het einde van de tewerkstelling komen tóch in aanmerking, wanneer de begin-datum van de tewerkstelling valt vóór of op de 15e van de maand of de einddatum op of na de 15e van de maand.[39]

Art. VII 2quater. Uitzonderingsbepaling geldelijke anciënniteit bevordering niveau A
De regel dat bij bevordering naar niveau A de geldelijke anciënniteit aangerekend wordt vanaf de leeftijd van 23 jaar, blijft behouden.
Waar voorheen sprake was van “ambtenaar” wordt thans gesproken over “personeelslid”. Vanaf 1 maart 2014 kunnen immers ook contractuele personeelsleden bevorderen (wijziging van artikel VI 32 van het VPS door het BVR van 21 februari 2014).

Art. VII 2quinquies. Specifieke bepalingen voor personeelsleden aangeworven als wetenschappelijk personeel[39]

§ 1. Is – in vereenvoudigde vorm – overgenomen van de bestaande regeling zoals opgenomen onder punt II.1.5. van de omzendbrief van 23 december 2010.
In punt 4° wordt bepaald dat wetenschappelijke activiteiten bij een erkende wetenschappelijke instellingen in aanmerking komen. De POD Wetenschapsbeleid stelt de lijst van erkende wetenschappelijke instellingen vast:
http://www.belspo.be/belspo/visa/list_nl.stm [39]

§ 2. De leidend ambtenaar van het departement EWI (voorheen De Vlaamse Raad voor wetenschapsbeleid) kan wetenschappelijke activiteiten bij andere dan in artikel 7 opgesomde instellingen valoriseren (punt II.1.5.2. van de omzendbrief van 23 december 2010).[39]

Art. VII 2sexies. Overgangsbepalingen[39]

§ 1. 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.[39]

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.[39]

§ 2. Ook de onvolledige prestaties aan 80% die overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 259 van 31 december 1983 betreffende de duur der prestaties van de personeelsleden tijdens het eerste jaar van de indiensttreding als volledige prestaties beschouwd werden, komen in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.[39]

Art. VII 2septies. Om als leertrajectbegeleider te kunnen worden aangesteld is twee jaar nuttige ervaring vereist.

Dit artikel geeft een opsomming van de activiteiten die als "nuttige ervaring" worden beschouwd om aan de voorwaarden te voldoen om als leertrajectbegeleider te kunnen aangesteld worden.[56]

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 bekomt, 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 daarna volgende 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 intussen opgeheven[32] 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 in-

dexaanpassing, 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 ⁽¹³⁾	netto per maand ⁽¹⁴⁾
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]

Art. VII 5bis. Op grond van artikel XI 6 en XI 8 moet er bij een ontslag door de

¹³ Inclusief standplaatstoelage, exclusief vakantiegeld en eindejaarstoelage, à index 1,5460

¹⁴ Rekeninghoudend met 2,5% solidariteitsbijdrage

werkgever of bij een vrijwillig ontslag door de ambtenaar een opzeggingstermijn worden nageleefd. Deze opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in weken. Zowel de benoemende overheid als de ambtenaar (bij een vrijwillig ontslag) kunnen beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat en dat er geen opzeggingstermijn moet worden gepresteerd. In dat geval wordt de opzeggingstermijn vervangen door een verbrekingsvergoeding die wordt uitbetaald door de partij die een einde stelde aan de tewerkstelling. De verbrekingsvergoeding wordt berekend op basis van de weken opzeggingstermijn die niet worden gepresteerd.[44]

Opdat deze vergoeding in praktijk zou kunnen worden berekend en uitbetaald, moet er in het VPS een formule worden verankerd op grond waarvan het bruto maandsalaris wordt omgezet naar een bruto weksalaris. Naar analogie met de regeling die op grond van artikel 39, §3 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voor het contractueel personeel geldt, wordt de volgende formule in het VPS verankerd: het weksalaris is gelijk aan het maandsalaris gedeeld door dertien en vermenigvuldigd met drie.[44]

Hoofdstuk 2. De verrekening van onbezoldigde afwezigheden[2]

Art. VII 6. § 1[9]. In geval van verlof voor deeltijdse prestaties, waarbij de ambtenaar 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) carensdag 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)

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:

$15/18 \times 80\%$ van het maandsalaris = $15/18 \times 80\% \times 2.500,00$ 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]

Salarisbonus verlof voor deeltijdse prestaties[37]

In de volgende gevallen wordt bovenop het salaris dat wordt uitbetaald a rato van het prestatierégime een salarisbonus uitbetaald:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar. Dit zorgt voor een afstemming van de regeling inzake verlof voor deeltijdse prestaties met het recht op tijdskrediet vanaf de leeftijd van zestig jaar zoals dit in de private sector geldt;
- gedurende vijf jaar voor personeelsleden die zich in de volgende situaties bevinden:
 - o een kind ten laste hebben dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens een aandoening of handicap. 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);
 - o als eenoudergezin ten minste één kind jonger dan vijftien jaar ten laste hebben.

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;

- o mantelzorg verstrekken aan een inwonend gezins- of familielid in de eerste of tweede 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 inwoont, 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.[37]

Deze laatste drie categorieën kregen ook vóór 1 januari 2018 een bonus. Ze werden wat de regeling betreft die vanaf 1 januari 2018 zal gelden weerhouden omdat deze drie categorieën werden ingevoerd in het kader van twee sectorale akkoorden.[37]

Indien een salarisbonus in één van deze categorieën wordt toegekend, wordt deze toegekend voor een periode van maximaal vijf jaar. De periode van vijf jaar geldt voor de drie categorieën samen. Indien aan een ambtenaar op grond van een verlof voor deeltijdse prestaties dat voor 1 januari 2018 is gestart in het kader van één van deze drie categorieën een bonus werd toegekend, dan wordt de resterende looptijd tot de voorziene einddatum (nà 1 januari 2018) gedurende welke de bonus werd uitbetaald op de voormelde vijf jaar niet aangerekend.[37]

Zoals volgt uit de bovenstaande formulering wordt de salarisbonus ook toegekend aan het contractueel personeel, dat aan de boven vermelde voorwaarden voldoet. Ook wat de salarisbonus betreft is er aldus sprake van een aligering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel.[37]

Voorts wordt een salarisplafond ingevoerd. Door dit plafond (dat op zich een sociale correctie inhoudt) zullen personeelsleden die behoren tot de rechthebbende categorieën, maar méér dan het plafond verdienen geen salarisbonus ontvangen.[37]

In concreto geldt de salarisbonus enkel voor personeelsleden met een salaris van minder dan 37.000 euro (à 100%). Bij een salaris van minder dan 35.000 euro (à 100%) bedraagt het percentage van het niet-gepresteerde deel in de formule ter berekening van de salarisbonus 20% en bij een salaris tussen 35.000 euro en 37.000 euro bedraagt dit percentage 15%. Deze bedragen in euro zijn telkens aan 100% (dus niet geïndexeerd). Onder 'salaris' wordt begrepen: het bruto jaarsalaris (obv voltijdse prestaties) vermeerderd met de maandelijkse toelagen (met uitzondering van een aantal toelagen, zie hierna). Aangezien de salarisbonus op maandbasis wordt uitbetaald, moet maand per maand worden gekeken of het plafond al dan niet bereikt is.[37]

VOORBEELD: voor maand x bedraagt het brutosalaris minder dan 35.000 euro/12 (à

100%) en heeft het personeelslid recht op een salarisbonus obv 20% van het niet-gepresteerde deel. Vanaf maand y verkrijgt het betrokken personeelslid een toelage voor tijdelijke functieverzwaren en is het bedrag van het bruto maandsalaris + de toelage hoger dan 35.000 euro/12 (à 100%) maar lager dan 37.000 euro/12 (à 100%). Voor maand y wordt de salarisbonus bijgevolg berekend o.b.v. 15% van het niet-gepresteerde deel.[37]

De afrekening gebeurt dus maandelijks (1/12 van de geïndexeerde jaarbasis + de in die maand betaalde toelagen die in aanmerking komen).[37]

Wat de toelagen betreft, worden volgende toelageregelingen (die zijn opgenomen in het VPS) voor de berekening van de hogervermelde salarisplafonds meegenomen: de haard- en standplaatstoelage, de projectleiderstoelage, de bevorderingspremie, de toelage voor tijdelijke functieverzwaren, toelagen voor personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn, de milieutoelage, de toelage voor rekenplichtigen en de kastoelage, de gezagvoerderstoelage, de toelage voor technische bekwaamheid, de toelage voor het secretariaat van de Vlaamse Regering, de toelage voor facilitaire ondersteuning, de BET-toelage, de toelage voor personeelsleden van de GDBPB en IDBP, de toelage voor personeelsleden van de Sociale dienst voor het Vlaams overheidsperoneel, de huisvesting en vervangende toelage, de toelage voor onregelmatige prestaties voor wachters der waterwegen, de luchthaventoelage, de bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel, het zeegeld, de specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot, de STCW-toelage, de toelage voor technische bekwaamheid, de arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten, de Toelage voor de matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman of als schipper-stuurman, de risicotoelage voor personeelsleden van het team Mobiele Eenheid van het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht van de afdeling Justitiehuzen van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.[37]

De idee hierachter is om de 'bestendige' toelagen mee te laten tellen, en de eerder 'variabele' toelagen niet. Daarom worden volgende toelagen voor de berekening van de hoger vermelde salarisplafonds niet meegenomen: alle niet-maandelijkse toelagen (bv. vakantiegeld, eindejaartoelage, prestatietoelage, carpooling, ...), de toelagen voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling, de gevarentoelage, de permanentietoelage en toelage voor ploegenarbeid.[37]

Toelageregeling	Artikel	Telt mee	Telt niet mee
haard- en standplaatstoelage	VII 18 - 19	x	
vakantiegeld en eindejaarstoelage	VII 20 - 22		x
projectleiderstoelage	VII 27	X	
toelage prestaties buiten normale arbeidstijdregeling	VII 28 - 32		X
gevaartoelage	VII 33 - 34 - 122 - 125 §§ 2 en 3		x
prestatietoelagen (management- en	VII 35 - 40		x

Toelageregeling	Artikel	Telt mee	Telt niet mee
functioneringstoelage)			
bevorderingspremie	VII 41	x	
permanentietoelage	VII 42		x
ploegentoelage	VII 43		x
toelage voor tijdelijke functieverzwa- ring	VII 44bis	x	
toelage voor carpooling	VII 44ter		x
Personeelsleden van het agent- schap Jongerenwelzijn	VII 45	x	
milieutoelage	VII 46 - 47	x	
toelage voor rekenplichtigen	VII 48 – 49 – 49 bis	x	
gezagvoerderstoelage	VII 50	x	
toelage voor technische bekwaam- heid	VII 51	x	
toelage voor het secretariaat van de Vlaamse Regering	VII 52	x	
Toelage voor facilitaire kabinetson- dersteuning	VII 52bis	x	
BET-toelage	VII 53	x	
Gemeenschappelijke of interne dienst voor prev. en bescherming op het werk	VII 54	x	
Sociale Dienst voor het Vlaamse overheidspersoneel	VII 55	x	
vervangende toelage huisvesting	VII 57	x	
toelage voor onregelmatige presta- ties wachters WW	VII 58	x	
luchthaventoelage	VII 59	x	
Bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel	VII 60 t.e.m. VII 64	x	
zeegeld	VII 65	x	
toelage vervanging huisbewaarder	VII 68		x
specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende	VII 70	x	

Toelageregeling	Artikel	Telt mee	Telt niet mee
eenheden van de DAB Vloot			
STCW-toelage (jaarbedrag)	VII 70bis	x	
toelage technische bekwaamheid (jaarbedrag)	VII 70ter §1	x	
arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten	VII 70quinquies	x	
toelage matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman of als schipper-stuurman	VII 70sexies	x	
Risicotoelage voor personeelsleden van het team Mobiele Eenheid van het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht van de afdeling Justitiehuisen van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin		x	
Productiviteitspremie/bijzondere specialisatiepremie	VII 113	x	
Toelage GOH werk drukkerij	VII 115		x
vakopleidingstoelage	VII 116	x	
Toelage FSGS	VII 119	x	
BET-toelage	VII 120	x	
Toelage GOH-werk	VII 121		x
Diplomabijslag IMALSO	VII 124, §1	x	
2/3 toelage VII 30 IMALSO	VII 124, §2		x
Uurloon GOH werk IMALSO	VII 124, §3		x
Toelage uitblijven ongevallen	VII 126		x
expatriatievergoeding	VII 127	x	
Rendementstoelage	VII 130	x	
Toelage innen scheepvaartrechten	VII 131		x
BIPT-toelage	VII 132	x	
examentoeelage	VII 140, §2	x	
bevorderingspremie	VII 141	x	
upgradingspremie	VII 145 – 145bis	x	
Salariscomplement informaticus	VII 148	x	

Toelageregeling	Artikel	Telt mee	Telt niet mee
diensthoofdentolage	VII 151	x	
Compenserende toelage MC	VII 154	x	
Weddecomplement 10% VAO	VII 55, §1	x	
Premie competentieontwikkeling	VII 16 0 -161- VII 178 - VII 179 - VII 180		x
vormingspremie	VII 162 - VII 181	x	
Compenserende toelage MC	VII 164	x	
Toelage gewestelijk ontvanger	VII 168	x	
Projectleider – hoger ambt	VII 170	x	
Maandelijks supplement Plantentuin	VII 172	x	
Toelage zaterdagprestaties Plantentuin	VII 173		x
Toelage leidinggevend Plantentuin	VII 174	x	
Toelage zaterdagprestaties 6 ^{de} staatshervorming	VII 182		x
Toelage comptabiliteit	VII 183	x	
Toelage 55+	VII 184	x	
specificiteitstoelage	VII 185	x	
Toelage coördinator Justitiehuisen	VII 186	x	
Toelage wachtdiensten Justitiehuisen	VII 187	x	
Toelage Onderzoek Rijnschepen	VII 188		x
Jaartoelage FIT	VII 196	X	

Salarisbonus bij verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap[37]

Een ambtenaar die beschikt over een externe erkenning als persoon met een chronische ziekte of handicap en die door de arbeidsgeneesheer werd toegelaten tot de deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap ontvangt een loon a rato van zijn deeltijdse prestaties aangevuld met een salarisbonus. Deze bonus wordt berekend cf. de formule in paragraaf 2, eerste lid, waarbij het percentage van het deeltijds niet-gepresteerde deel 30% bedraagt.[37]

Concreet komt dit neer op het volgende:

50% werken: $50\% + 15\% = 65\%$
 60% werken: $60\% + 12\% = 72\%$
 70% werken: $70\% + 9\% = 79\%$
 80% werken: $80\% + 6\% = 86\%$ [37]

Het voordeel van dit percentage is dat er telkens een relatief grote incentive blijft om meer te gaan werken indien dit voor de ambtenaar mogelijk is. Het salarisplafond dat geldt in het geval van de salarisbonus voor het gewoon verlof voor deeltijdse prestaties is op het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap niet van toepassing.[37]

Uit de bovenvermelde formulering blijkt dat deze regeling niet geldt voor het contractueel personeel. Deze laatste kan immers terugvallen op de vergelijkbare regeling inzake progressieve werkhervatting die is voorzien in de ZIV – regeling.[37]

In geval van combinatie van verloven (deeltijdse prestaties en onbetaald verlof) is de berekening als volgt:

Eerst wordt de berekening gemaakt overeenkomstig paragraaf 1:

$$M = \frac{GW}{PW} \times n\% \times NM$$
[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:

$$M = \frac{GW}{PW} \times n\% \times NM \times \frac{DP \text{ in } \% + 1/5 \text{ niet } GW \text{ in } \%}{DP \text{ in } \%}$$
 [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

- mantelzorg¹⁵ 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]

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 = $10/14 \times 60\% \times 2.100 \text{ euro} = 900 \text{ euro}$

Salarisbonus: $\frac{60\% + 1/5 \times (100\% - 60\%)}{60\%} = \frac{68\%}{60\%} = 1,1333$

1,1333 is kleiner dan 1,2.

Salaris + bonus = $900 \text{ euro} \times 1,1333 = 1.019,97 \text{ euro}$.

bonus = $900 \text{ euro} \times 0,1333 = 119,97 \text{ euro}$.

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

-
- ¹⁵ 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 woont, 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."

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]

SPECIFIEKE REGELING VOOR DE OPERATIONELE LOODSEN

Op basis van de formule van artikel VII 6, §1 wordt voor de berekening van het salaris, in geval van combinatie van verlof voor deeltijdse prestaties en andere onbezoldigde afwezigheden, rekening gehouden met het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van het personeelslid.[35]

Bij voltijdse prestaties hebben de loodsen, operationele functie, 199 beschikbaarheidsdagen per jaar. Aan 80%-prestaties hebben zij 159 beschikbaarheidsdagen, of gemiddeld 13 beschikbaarheidsdagen per maand.[35]

De toepassing van de formule van artikel VII 6, §1 op de specifieke dienst- en beurtregeling van de operationele loodsen, kan er toe leiden dat de loods door het opnemen van een aantal onbetaalde verlofdagen, geen salaris ontvangt (vb. 6 dagen werken volgens de D&B-regeling en 6 dagen onbetaald verlof nemen). Daarentegen ontvangt hij voor een maand waarin hij volgens de dienst- en beurtregeling meer prestaties verricht toch maar 80% van zijn salaris.[35]

Om dergelijke extreme situaties te vermijden, en gelet op de specifieke dienst- en beurtregeling van de operationele loodsen, wordt bij de berekening van hun salaris ingeval van combinatie van verlof voor deeltijdse prestaties en ander onbezoldigde afwezigheden, rekening gehouden met het totaal aantal beschikbaarheidsdagen per jaar, gedeeld door 12.[35]

Een voltijdse loods heeft 199 beschikbaarheidsdagen per jaar, aan 80% is dit 159 of 13 dagen per maand.[35]

Bij verlof voor deeltijdse prestaties gecombineerd met onbetaalde verlofdagen, wordt voor de berekening van het salaris in voornoemd geval steeds rekening gehouden met 13 dagen, ongeacht het aantal effectieve beschikbaarheidsdagen tijdens die maand.[35]

§ 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]

§ 5. Op 4 maart 2016 sloot Vlaams minister Ben Weyts twee akkoorden met een aantal loodsenverenigingen (OVL en BVL) en met twee representatieve vakorganisaties (VSOA en ACV). Het eerste akkoord voorzag in specifieke maatregelen ter ver-

laging van de werkdruk voor oudere loodsen zoals de beurtregeling “5 dagen op – 6 dagen af”. Dit akkoord werd gewijzigd met een akkoord van 10 april 2017, door de vrijwillige instap in een 5/6 regeling mogelijk te maken vanaf 58 jaar, mits de realisatie van de collectieve prestatienorm gegarandeerd blijft (cf. punt 6 van het Uitvoeringsplan SEC april 2017).[35]

Dit betekent dat de lijnmanager een loods vanaf 58 jaar tot aan het pensioen kan inschakelen in een 5/6 beurtregeling indien op dat moment voldaan is aan de voorwaarde van de collectieve prestatienorm van het betreffende korps. Daar het gaat om een “eindeloopbaanmaatregel” blijft de loods eenmaal hij voor dit systeem kiest, hierin tot aan zijn pensionering.[35]

Een afwijking op de bepalingen van paragraaf 1 is noodzakelijk, aangezien de loodsen vanaf 58 jaar 1 dag per periode van 11 dagen minder beschikbaar zullen zijn voor het leveren van prestaties met behoud van salaris.[35]

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 en de vervangende feestdagen[44] 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]

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%.

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 werd het salaris van de maand december tot en met het kalenderjaar 2021 betaald op de eerste werkdag van de maand januari van het volgend jaar.[2] Meerdere publieke sectoren schakelden reeds over op een "niet-verschoven fiscaal jaar" (bijvoorbeeld: de federale overheid, Agodi, Politie en Defensie). Gezien de Vlaamse Overheid één van de laatste instellingen is die nog werkt op basis van de uitzonderingsmaatregelen, wordt vanaf het salaris van de maand december 2022 afgestapt van het "verschoven fiscaal jaar" (BVR van 18 november 2022).

Het Belgische belastingstelsel inzake inkomstenbelastingen houdt specifiek vast aan een kalenderjaar (inkomstenjaar/aanslagjaar). Door de betaling van het salaris van december op de eerste werkdag van januari week de Vlaamse Overheid hiervan af. De verschuiving van de betalingsdatum van het salaris van december naar de eerste werkdag van januari was het sluitstuk van een aantal besparingsmaatregelen die de begrotingen van 1983 en 1984 moesten ontlasten.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA-FCSOD heeft de vraag tot betaling van het salaris van december in december opgenomen in het eisencohier van het Intersectoraal akkoord 2009-2010.

Deze aanpassing gaat samen met de opstart van de nieuwe loonmotor vanaf 1 januari 2023 (betaling in 2023 van 12 maandsalarissen januari 2023 – december 2023).

1. Voordelen/opportunities

De betaling van het salaris van december op de laatste werkdag van december geeft een aantal voordelen/opportunities.

1.1. Vermindering werklast – “dienstverlening”

Door het overstappen van een “verschoven fiscaal jaar” naar een “niet-verschoven fiscaal jaar” vallen er heel wat manuele interventies door AgO weg. Deze vermindering van manuele werklast betekent een VTE-besparing alsook het elimineren van de kans op fouten bij manuele interventies. Dit laatste heeft zeker ook een gunstige impact op de kwaliteit van de geboden dienstverlening.

1.2. Vermindering werklast voor “team dienstverlening” binnen de afdeling HRTD door het wegvallen van de extra naverwerking ‘achterstallen’

Door de betaling van het loon van december op de laatste werkdag van december kunnen de vergoedingen en toelagen van vorige prestatie maanden samen met het loon van december betaald worden. Momenteel worden deze vergoedingen en toelagen nog als achterstallen op de laatste werkdag van het jaar betaald.

Door de overstap naar een “niet-verschoven fiscaal jaar” valt de volledige naverwerking ‘achterstallen’ weg. Dit komt neer op een VTE-besparing van 1 dag.

1.3. Vermindering werklast voor de “dossierbehandelaars binnen de afdeling DCPA” door het wegvallen van de manuele opvolging van dossiers in schuldbeheer

In de maand december behandelen de dossierbehandelaars alle schulden ‘manueel’.

Door te werken met een “niet-verschoven fiscaal jaar” verwerken de dossierbehandelaars de rechtzettingen die leiden tot een terugvordering standaard zoals tijdens de andere betaal maanden.

1.4. Vermindering werklast voor “team HR Data” via het wegvallen van bijkomende rapporteringsacties

De financiële rapportering maakt bij de betaling van het salaris van december in januari een onderscheid tussen het “betaaljaar/boekhoudjaar” en “fiscaal jaar” afhankelijk van de gevraagd info en het doeleinde.

Het fiscaal jaar komt overeen met het kalenderjaar en bevat alle betalingen die zijn uitgevoerd tussen 1 januari en 31 december. De boekhoudkundige rapporten ‘Socia-

le balans' en 'fiscale Fiche 325' volgen bijvoorbeeld deze periode.

Het betaaljaar/boekhoudjaar kijkt daarentegen naar de betaalmaand en bevat alle betalingen die betrekking hebben op de betaalmaanden januari tot en met december van het opgegeven jaar. Het loonlastenattest en jaaroverzicht van het boekhoudbestand zijn voorbeelden van rapporten die naar deze periode kijken.

Onder andere het maken van een reconciliatie tussen bestanden met een discrepantie in de gehanteerde periode (bijvoorbeeld tussen het boekhoudbestand en de fiscale fiche 325) vraagt hierdoor bijkomend manueel werk.

De betaling van het salaris van december in december, standaardiseert de verwerking van alle rapporten met betrekking tot betalingen. Er moet geen onderscheid meer gemaakt worden tussen een boekhoud- en fiscaal jaar, conform het Rekendecreet dat kalendermaanden opvolgt binnen de boekhouding. De bijkomende aanpassingen en werklast valt weg voor het team HR Data.

1.5. optimalisatie dienstverlening

1.5.1. Het voorstel verbetert de doorlooptijden van de loonrun in december alsook vervalt de noodzaak om een hele reeks structurele fouten in de opzet van de loonmotor recht te zetten. Voor personeelsleden is er een continuïteit qua betaaldag die steeds op de laatste dag van de maand valt, wat enkele praktische problemen kan vermijden.

1.5.2. De betaling van het salaris van december in januari betekent dat elk jaar de nieuwe barema's van de bedrijfsvoorheffing van toepassing zijn op het loon van december (betaling volgend fiscaal jaar). De officiële publicatie in het Belgisch Staatsblad gebeurt meestal pas laat in december. Door niet meer te werken met een verschoven fiscaal jaar dient er niet te worden gewacht op de nieuwe barema's en kan de afsluitdatum voor de betaling van het loon van december later worden ingepland. Op deze manier kunnen er meer wijzigingen worden verwerkt in de loonberekening en zijn er minder herberekeningen nodig in januari.

1.6. Meer duidelijkheid voor personeelsleden

Door het boekhoudkundige jaar gelijk te stellen aan het kalenderjaar kunnen er heel wat onduidelijkheden voor personeelsleden aangaande de loonverwerking van december wegvallen. Men staat er vandaag in de context van een verschoven fiscaal jaar niet spontaan bij stil dat de fiscale fiche van inkomstenjaar 2021 eigenlijk betrekking heeft op:

- het loon van december 2020
- het loon van januari 2021 tot en met november 2021
- de eindejaarstoelage 2021.

Hierbij kunnen extra complicaties optreden wanneer bijvoorbeeld de burgerlijke staat wijzigt waarbij de nieuwe schalen bedrijfsvoorheffing pas ingaan vanaf het nieuwe fiscale jaar. Dit is dan het loon van december en niet dat van januari.

Ook een mogelijke taxshift zit steeds bij het loon van december in plaats van januari. Algemeen genomen verwachten personeelsleden dit in januari bij aanvang van een

nieuw kalenderjaar en hierover worden elk jaar meerdere vragen gesteld aan het Dienstencentrum Personeelsadministratie.

Vanuit een eerder praktisch perspectief is eenzelfde betaaldatum voor alle 12 maanden in een jaar aangewezen. Sommige bankinstellingen houden de bedragen van leningen in op de laatste werkdag van de maand, terwijl het loon van december maar de eerste werkdag van de volgende maand gestort wordt. Personeelsleden dienen hier rekening mee te houden en de nodige acties te nemen om laattijdige betalingen omwille van een ontoereikende provisie te vermijden.

2. Fiscale aspecten voor het personeelslid

2.1. Fiscale aspecten personenbelasting

Het louter verschuiven van het maandsalaris van december naar enkele dagen eerder, betekent op netto-maandbasis geen verschil maar wel in de globale jaarlijkse aanslag voor het jaar van verschuiving van de betaaldatum. Het inkomen dat overeenstemt met het 13de maandsalaris komt, door de toevoeging bovenop de 12 andere maanden, in sommige gevallen in een hogere belastingschijf terecht, en zou worden belast aan een hogere marginale aanslagvoet. Dit terwijl er in de feiten geen sprake is van inkomensverhoging. Gewone bezoldigingen zijn immers in principe belastbaar aan het progressief tarief.

De wetgever heeft aan deze problematiek tegemoet gekomen door art. 125 d) van de wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen (I)(B.S. 29.12.2008, ed. 4). Hierin is een eenmalige uitzonderingsmaatregel opgenomen, zodat bij de eerste betaling van de wedde van december in december, ingevolge een beslissing van de openbare overheid, het salaris van de maand december aan de gemiddelde aanslagvoet van het vorige jaar wordt belast (specifieke code 247 op de fiscale fiche 281.10).

Op deze wijze wordt de progressiviteit van de belasting op het salaris van december ontweken. Over deze wetswijziging heeft de administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit ook een bericht aan de openbare overheden verspreid (BS 19.02.2009, Ed.2).

Het 13de maandsalaris is wel niet opgenomen in de berekeningsbasis van de forfaitaire beroepskosten en er wordt geen rekening mee gehouden voor de eventuele toepassing van de huwelijkscoëfficiënt.

2.2. Parafiscale nevenaspecten

Een groot aantal andere fiscale en niet-fiscale regelingen zijn inkomen gerelateerd. Indien in hun toekenningvoorwaarden wordt verwezen naar het “gezamenlijk belastbaar inkomen (GBI)” is er door de nieuwe fiscale maatregel geen probleem: de betaling van het salaris van december als 13de salaris heeft immers geen negatief effect op de toekenning want het is niet in rekening gebracht.

Een aantal andere maatregelen en tegemoetkomingen gaan evenwel ruimer dan het “GBI” en verwijzen ook naar “de afzonderlijk belastbare inkomsten” of naar het “totaal van de bruto-inkomsten”.

De betaling van het salaris van december in december, in het jaar van wijziging, zou

voor sommigen een nadelig effect kunnen hebben indien men met de 13e maand boven de gestelde inkomensgrens uitkomt. Het nadelig effect kan zich vertalen in het verlies van het voordeel, de verlaging van de tegemoetkoming, de verhoging van een tarief zoals huurprijs sociale woning, enz.

De werknemer mag in dat geval steeds bewijzen dat er geen effectieve loonsverhoging is opgetreden en dit met alle middelen van recht. Het initiatief ligt hierbij wel bij personeelslid om met de nodige bewijsstukken naar de desbetreffende diensten te stappen. De Vlaamse overheid bezorgt proactief alle personeelsleden de nodige documenten.

2.3. In de berekening van de bedrijfsvoorheffing

Voor personeelsleden die een tussenkomst krijgen in het woon-werkverkeer met een eigen wagen (moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen) of personeelsleden die over een dienstwagen beschikken die voor privédoeleinden mag gebruikt worden (inclusief woon-werkverkeer), is een bedrag van 430 euro per jaar vrijgesteld (inkomstenjaar 2022).

Per maand wordt op een bedrag van 58,83 euro geen bedrijfsvoorheffing ingehouden. De betaling van 13 maansalarissen in één kalenderjaar wijzigt het totaal vrijgestelde bedrag van 430 euro op jaarbasis niet.[71]

De betaling van het loon gebeurt "via een Europese SEPA-overschrijving".[32]

Het betalen van het loon op een andere bankrekening (niet SEPA) brengt immers een aantal complicaties/problemen met zich mee:

- aanpassing van Vlimpers;
- verschillende banken rekenen extra kosten aan voor overschrijvingen naar een land buiten de SEPA-zone of in een andere munt van de euro (zowel voor ingaande als uitgaande internationale bankverrichtingen - dus zowel kosten voor werkgever als werknemer);
- koersverschillen tussen de EURO en de vreemde munten.[32]

Art. VII 11. § 1. Indien het personeelslid op de laatste dag van de maand van indiensttreding nog steeds geen salaris heeft ontvangen, dan heeft het 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.[34] 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]

Deze regeling inzake de betaling van het beginsalaris bij wijze van voorschot wanneer het juiste maandsalaris nog niet kan worden betaald bij indiensttreding, wordt daarmee in overeenstemming gebracht met artikel 10, eerste lid, van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965, volgens dewelke van rechtswege intrest aan de wettelijke rentevoet (2,25% voor het jaar 2016; cf. B.S. 18 januari 2016) verschuldigd is op het loon (cf. loonbegrip art. 2 Loonbeschermingswet) met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar wordt (i.p.v. slechts vanaf de tweede maand).[34]

§ 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 landbouwraad 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]

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° nautisch directeur:

Op vraag van het Agentschap MDK wordt de graad van nautisch directeur geschrapt. Deze graad heeft geen zin meer doordat het totale salaris van een cheffloods (A144 + toelagen VII 63 VPS) veel hoger is dan het salaris van een nautisch directeur.

2° hoofdmonitor kinderopvang:

De specifieke verloning voor hoofdmonitors kinderopvang wordt geschrapt, aangezien de organisatie van de kinderopvang is uitbesteed. De desbetreffende jobstudenten zijn geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.[39]

Met het BVR van 30 april 2021 werden de specifieke salarisschalen van het agentschap opgroeien regie in het VPS opgenomen.

Deze salarisschalen (A121 C; A122 C; A 123 C; A 221 P en A 222 P) worden verankerd in het VPS om mobiliteit mogelijk te maken van de centraal adviserende artsen en de adviseur-hoofdartsen van Opgroeien regie naar Opgroeien.[60]

Verloning jobstudenten[49]

Op basis van het huidig artikel VII 12, §1, 4° VPS bedraagt de bezoldiging voor een jobstudent 80% van de salarisschaal D111. Met het besluit van de Vlaamse Regering van 6 september 2019 worden vanaf 1 juli 2019 de vakantiewerkers tewerkgesteld

als consultatiebureau-arts bij Agentschap Opgroeien regie verloond aan 80% van de salarisschaal A111.[49]

Om de hogere verloning van de jobstudenten als “consultatiebureau-arts” te verantwoorden zijn er volgende belangrijke argumenten:

Tot en met 2018 kregen de jobstudenten een contract van de organiserende besturen (Organiserende besturen worden door Agentschap Opgroeien regie erkend en gesubsidieerd). Deze jobstudenten-artsen kregen een arbeidsovereenkomst voor jobstudenten van de organiserende besturen.

Sinds 2019 gebeurt de aanstelling van de artsen niet langer via een organiserend bestuur. Zij kunnen enkel opdrachten rechtstreeks aannemen via Agentschap Opgroeien regie en ontvangen hiervoor een vergoeding van Agentschap Opgroeien regie (Besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 houdende de erkenning en de subsidiëring van consultatiebureaus en de erkenning van consultatiebureauartsen (VR 2018 207 DOC.0914/2BIS).

De verloning van de jobstudenten (80% van de salarisschaal D111) is te laag, in verhouding tot de verantwoordelijkheid die zij dragen. Op basis van deze verloning kan Agentschap Opgroeien regie geen pas afgestudeerde artsen aantrekken, waardoor de dienstverlening in het gedrang komt.

Daarom wordt de vakantiewerker bij Agentschap Opgroeien regie als consultatiebureau-arts verloond aan 80% van A111. Als voorwaarde wordt opgenomen dat de tewerkstelling als vakantiewerker consultatiebureau-arts enkel mogelijk is tijdens de maanden juli, augustus en september aansluitend op het academiejaar waarin de student het diploma van master in de geneeskunde heeft behaald, en op voorwaarde dat de student aansluitend op zijn tewerkstelling als jobstudent niet in dienst wordt genomen bij Agentschap Opgroeien regie”.[49]

Deze formulering garandeert dat de tewerkgestelde studenten op het ogenblik van hun tewerkstelling nog steeds het “hoofdstatuut van student” hebben, waardoor deze formulering compatibel is met het standpunt van de RSZ en de FOD WASO.[49]

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2022 wordt de verloning van de artsen die bij het Agentschap Opgroeien regie tijdens de zomermaanden worden tewerkgesteld vanaf de zomervakantie 2022 bezoldigd aan 80% van het beginsalaris van de salarisschaal A121.[69]

Tijdens de zomermaanden zet het agentschap Opgroeien regie zomerartsen (vakantiewerkers) in, in het jaar van afstuderen in de maanden juli, augustus en september. Met andere woorden deze artsen worden ingezet na het behalen van het basisdiploma “master in de geneeskunde”.[69]

Deze oplossing is er gekomen om de continuïteit in de dienstverlening te garanderen. Tijdens de zomermaanden nemen heel wat artsen verlof. Dit leverde problemen op, omdat onvoldoende artsen gevonden werden om de consulten op te nemen en bijgevolg de consulten niet konden doorgaan.[69]

Het is echter zeer belangrijk dat de zittingen ook in de zomer volgens het gepland stramien verdergezet worden, om het vaccinatieschema, het tijdig vaccineren en de leeftijdsgebonden onderzoeken van jonge kinderen mogelijk te houden. Om deze reden wordt de verloning opgetrokken van 80% van het beginsalaris van de salarisschaal A111 naar 80% van het beginsalaris van de salarisschaal A121.[69]

Omwille van het tekort aan evaluerend artsen in het kader van de toekenning van de zorgtoeslag wordt de hogere verloning naar deze artsen verruimd.[69]

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]

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, 1^o 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 loods A141 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 loodsenskorps. [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 loodsenskorps, 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 loodsenskorps".[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 loodsenskorps, 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 loodsenskorps 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]

Artikel VII 12, §1, 3°

Integratie toelagen in het salaris MDK[35]

Op 4 maart 2016 sloot Vlaams minister Ben Weyts twee akkoorden met een aantal loodsenverenigingen (OVL en BVL) en met twee representatieve vakorganisaties (VSOA en ACV). Het eerste akkoord voorzag naast een verhoging van een collectieve prestatienorm met 15% in een integratie van de loodstoelagen in het salaris van de loodsen (operationele en niet-operationele functies) en in de opname van de STCW-toelage en toelage technische bekwaamheid in het salaris van de operationele functies niet-loodsen. Voor deze integratie wordt uitgegaan van de principes vastgelegd in de BAFO van 14 maart 2014. Deze integratie vereist de creatie van specifieke functionele loopbanen binnen het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust.[35]

Voor de duidelijkheid worden deze specifieke functionele loopbanen, die daardoor binnen het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust ontstaan, in een afzonderlijk punt opgenomen.[35]

Integratie loodstoelage in het salaris[35]

Voor de personeelsleden met de graad van loods, operationele functie wordt voor de hoogste twee salarisschalen in de functionele loopbaan (A143 en A144) een bedrag van € 7.460 (à 100%) verschoven van de loodstoelage naar het salaris, met uiteraard ook een effect op het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.[35]

Voor de loodsen, niet operationele functies, wordt dit bedrag geïntegreerd in de salarisschaal A144.[35]

Integratie STCW-toelage en toelage technische bekwaamheid in het salaris[35]

Voor de niet-loodsen wordt op basis van dezelfde principes hetzij € 1.690 (à 100%), hetzij € 940 (à 100%) geïntegreerd in het salaris (STCW-toelage of toelage technische bekwaamheid). De integratie van een deel van de toelagen in het salaris genereert immers ook hier een effect op het vakantiegeld en eindejaarstoelage.[35]

Op het in het salaris geïntegreerde deel van de toelagen (dat in aanmerking komt voor de pensioenberekening) moeten zowel de gewone RSZ-werknemersbijdragen (3,55% ZIV) als 7,5% FOP-bijdragen ingehouden worden.[35]

Het pensioen van de personeelsleden die op pensioen gaan (of zijn gegaan) sedert 1 oktober 2017 wordt berekend worden op basis van deze T-schalen. Er wordt geen rekening meer gehouden met de "oude" schalen, zelfs al zijn zij daar tijdens de laatste 10 jaar van hun loopbaan in bezoldigd geweest.[35]

De invoering van de nieuwe T-schalen vereist ook een overgangsbepaling wat betreft de functionele loopbaan. De schaalanciënniteit die vóór de invoering van de T-schaal reeds was opgebouwd in de overeenkomstige schaal blijft uiteraard behouden.[35]

Voorbeeld:

Voor de bezoldiging van de operationele loods in de salarisschaal A144T is 9 jaar schaalanciënniteit vereist in de salarisschaal A143T. Met deze overgangsbepaling wordt gegarandeerd dat de schaalanciënniteit die de betrokken loods reeds had opgebouwd in de salarisschaal A143 in aanmerking wordt genomen.[35]

Op 31/12/2016: 6 jaar schaalanciënniteit in de schaal A143.

Vanaf 1/10/2017 bezoldigd in de salarisschaal A143T in plaats van A143.

Betrokkene zal bij een normale opbouw van de functionele loopbaan op 1/1/2020 bezoldigd worden in de salarisschaal A144T.[35]

Met het BVR van 25 juni 2021 wordt met ingang van 1 mei 2021 een nieuwe functionele loopbaan voor de "loodsdienst- en rededienstcoördinator", en voor de "teamplanner loodsdienstcoördinator".

De functionele loopbaan van de "loodsdienst- en rededienstcoördinator" die gelijklopend was met die van de graad van "medewerker" (uiteraard met specifieke T-schalen vanaf de derde rang in de functionele loopbaan (C111 – C112 – C113T – C114T), wordt gelijkgeschakeld met de functionele loopbaan van de "radarwaarnemer" (C131 – C132 – C133T – C134T). De "teamplanner loodsdienstcoördinator", die thans bezoldigd werd in de functionele loopbaan C211T – C212T, wordt aangepast naar een bezoldiging in de nieuwe functionele loopbaan C231T – C232T.

Er is met het BVR van 25 juni 2021 een garantieregeling ingeschreven, dat de reeds opgebouwde schaalanciënniteit in de vroegere functionele loopbaan behouden blijft.

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 14 januari 2022 voegt een specifieke functionele loopbaan in voor:

- de scheepstechnicus ingeval van bevordering vanuit de graad van (hoofd)motorist, (hoofd)schipper, leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdmotorist of hoofdschipper), senior hoofdassistent (functie hoofdmotorist of hoofdschipper) – salarisschalen C141T – C142T – C143T – C144T;
- de maritiem verkeersleider ingeval van bevordering vanuit de graad van radarwaarnemer – salarisschalen B231T – B232T.

Personeelsleden in operationele functies kunnen via bevordering doorgroeien naar andere functies en worden bijgevolg bezoldigd in de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van de bevorderingsgraad.

Dit heeft voor gevolg dat bij volgende doorstroommogelijkheden een personeelslid dat bezoldigd wordt in een T-schaal, na bevordering een bezoldiging ontvangt in een “niet T-schaal”.

Tot vóór het BVR van 14 januari 2022 moest het personeelslid dat bevordert tot scheepstechnicus 18 jaar wachten alvorens opnieuw bezoldigd te worden in een T-schaal (derde schaal van de functionele loopbaan). Een personeelslid dat bevordert tot maritiem verkeersleider moest 10 jaar wachten alvorens opnieuw in een T-schaal te worden bezoldigd (tweede schaal van de functionele loopbaan).

De statutaire regeling vóór het BVR van 14 januari 2022, en het daaraan gekoppeld verlies van pensioenrechten, betekende een belemmering van het aantal kandidaten voor bevorderingen tot de graad van scheepstechnicus en maritiem verkeersleider. Nochtans zijn er binnen de graden die voor deze bevordering in aanmerking komen, geschikte kandidaten om openstaande betrekkingen op te nemen.

Deze problematiek stelt zich niet voor de personeelsleden die rechtstreeks worden aangeworven in de graad van scheepstechnicus of maritiem verkeersleider, aangezien ze nooit in een T-schaal bezoldigd zijn geweest, en er dus geen sprake kan zijn van verlies van pensioenrechten.[67]

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 ervan 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 bekomt, 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 bekomt 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).[18]

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 27 november 2020 wordt de specifieke functionele loopbaan voor de pedagogisch- en bedrijfsadviseur wordt als overgangsbepaling, in het kader van de “verworven rechten” van de overgedragen personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen opgenomen in het VPS.

De functionele loopbaan van de pedagogisch- en bedrijfsadviseur ziet er als volgt uit: Salarisschaal A111

Na 3 jaar schaalanciënniteit in A111.....A112

Na 9 jaar schaalanciënniteit in A112.....A120

Na 9 jaar schaalanciënniteit in A120.....A114[56]

§ 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. 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. In deze paragraaf wordt bepaald dat de mandaathouder de salarisschaal verbonden aan zijn graad behoudt zo deze voordeliger is.

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.

Aangezien de salarisschaal A 286 hoger is dan de A 214/ A 224, zal de speciale bezoldigingsregeling van deze afdelingshoofden slechts effectief worden vanaf het tweede mandaat.[2]

Voor de mandaatgraad van afdelingshoofd is een garantieregeling ingeschreven in artikel V 55, §2 dat het volgende stelt: "In afwijking van artikel V 43 genieten de hoofdadviseur, het afdelingshoofd en de projectleider de salarisregeling die van toepassing is op de datum voorafgaand aan die van de aanstelling, als die voordeliger is."

Voor het afdelingshoofd is artikel VII 13, §2, 1ste lid dus niet van toepassing, maar geldt de bepaling van artikel V 55, §2.[71]

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 (16) 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]

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 be-

¹⁶ 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.

drijfsvoorheffing 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, functioneringstoeelage), 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 ploegentoeelage 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);
 - * cheffloods – 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, eerste lid, 2° bij de verschillende toelagen[9]

Toelage	artikel VPS DVO (VII 15)	van toepas- sing	niet van toepassing	zonder voorwerp
---------	-----------------------------	---------------------	------------------------	--------------------

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
jeugdverzorgtoelage (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 Wachters WW (jaarbedrag)	VII 58	X		

Toelage	artikel VPS DVO (VII 15)	van toepassing	niet van toepassing	zonder voorwerp
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
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
premie voor competentieontwikkeling[39]	VII 179 – VII 180		X	
vormingspremie[39]	VII 181		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 ⁽¹⁷⁾:

- 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 ⁽¹⁸⁾, 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 ⁽¹⁹⁾ wordt de "jaarlijkse bezoldiging" begrensd (ingevolge de wet van 17 mei 2007 vastgesteld op 24.332,08 euro à 100%

¹⁷ 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.

¹⁸ 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

¹⁹ 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

- sedert 1 januari 2005). Volgens datzelfde artikel wordt de loongrens in aanmerking genomen die geldt op datum van consolidatie.[12]

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 (²⁰) 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]

²⁰ Vb. Cassatiearrest van 22 maart 1993 (rolnummer 9424)

3.4. Tijdelijke afwezigheid ingevolge arbeidsongeval langer dan 35 werkdagen

Voor het al dan niet verder betalen van toelagen bij een afwezigheid van 35 arbeidsdagen, 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 arbeidsdagen.[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;
- examentoelage;
- 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 arbeidsdagen 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 ⁽²¹⁾	tijdelijke	
			afw. <=35 wd	afw. > 35 wd
mandaattoelage (bedrag op jaarbasis)	V12	JB	B ⁽²²⁾	S ⁽²³⁾
haard- en standplaats-	VII 18 - 19	JB	B	B

²¹ opname in jaarbezoldiging (**JB**)

²² **B** = verder betalen

²³ **S** = stopzetten vanaf de 1^{ste} dag afwezigheid

Toelageregeling	artikel	arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval		
		blijvende ⁽²¹⁾	tijdelijke	
			afw. <=35 wd	afw. > 35 wd
toelage vakantiegeld en eindejaarstoelage	VII 20 - 22	JB	ZV ⁽²⁴⁾	ZV
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 ⁽²⁵⁾	NB ⁽²⁶⁾
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 functieverzwaarings^[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 gepresterde 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

²⁴ **ZV** = zonder voorwerp

²⁵ **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.

²⁶ **NB** = niet betalen, noch berekenen

Toelageregeling	artikel	arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval		
		blijvende ⁽²¹⁾	tijdelijke	
			afw. <=35 wd	afw. > 35 wd
toelage voor onregelmatige prestaties wachters WW	VII 58	JB	B	S
luchthaventoelage	VII 59	JB	B	S
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
artsentoelage	VII 70quinquies	JB	B	S
toelage matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman ^[22] of als schipper-stuurman ^[27]	VII 70sexies	JB	BG12	NB
<u>OVERGANGSREGELINGEN</u>				
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 (Schelderadar-	VII 120	JB	B	S

Toelageregeling	artikel	arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval		
		blijvende ⁽²¹⁾	tijdelijke	
			afw. <=35 wd	afw. > 35 wd
keten)				
diplomabijslag Imalso	VII 124 § 1	JB	B	B
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
opgradingspremie speciaal assistent	VII 141	JB	B	B
overgangsregeling opgradingspremie	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 gecupereerd 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 haardtoelage te verkrijgen, in wederzijds akkoord diegene van de twee aan, aan wie de haardtoelage wordt uitbetaald. De standplaatstoelage wordt toegekend aan de ambtenaar die geen haardtoelage krijgt. In dit geval is het te adviseren dat de partner met het laagste inkomen voor de haardtoelage opteert (bedrag haardtoelage 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. Voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage, wordt geen onderscheid gemaakt tussen de bonus bij deeltijdse prestaties (artikel VII 6, §2 en VII 6, §2bis) en de specifieke salarisbonus voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (artikel VII 6, §3).[63]
- 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 I 2 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]

Om de eindejaarstoelage voor de budgetcreatie voor het leasen van een bedrijfsfiets te kunnen aanwenden, voorziet deze paragraaf dat deze looncomponent niet enkel in

contanten kan worden uitbetaald, maar ook geheel of gedeeltelijk omzetbaar is in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing (zie artikel VII 109undecies). [70]

Het personeelslid maakt deze keuze vrijwillig, uitdrukkelijk (d.w.z. dat uitbetaling van de eindejaarstoelage de 'default' keuze blijft) en vóórdat het personeelslid gedurende de referteperiode (januari tot en met september van elk jaar) het recht op de eindejaarstoelage begint op te bouwen. Dit laatste (vóór aanvang van de referteperiode) omdat men geen looncomponenten kan flexibiliseren/omzetten die al verworven zijn.[70]

Het personeelslid dat er aldus voor kiest om de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing, doet voor de periode waarop de fietsleasing betrekking heeft, definitief afstand van het recht op de gehele of gedeeltelijke eindejaarstoelage. Op die manier verliest de in het kader van fietsleasing geflexibiliseerde (geheel of gedeeltelijke) eindejaarstoelage de fiscale kwalificatie als een tegen het exceptioneel tarief belastbare bezoldiging van werknemers, waardoor het personeelslid m.a.w. niet zal belast worden op (het deel van) de eindejaarstoelage die/dat aldus werd afgestaan (bestaat immers niet meer). De ter beschikking gestelde bedrijfsfiets geeft evenmin aanleiding tot het belasten van een voordeel van alle aard bij het personeelslid wanneer de bedrijfsfiets daadwerkelijk wordt gebruikt voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. [70]

Wanneer het personeelslid slechts een gedeelte van de eindejaarstoelage omzet of wanneer de uiteindelijke leaseprijs lager uitvalt dan de geheel of gedeeltelijk ingeruilde eindejaarstoelage, wordt het saldo vereffend door middel van betaling van een toelage (met volledige inhouding van RSZ en toepassing van het exceptioneel tarief van bedrijfsvoorheffing). Die vereffening vindt jaarlijks plaats. Er kunnen geen middelen opgespaard worden naar een volgend jaar.[70]

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 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. De Vlaamse overheid heeft voor de inhouding van 13,07% dus dezelfde rechtsgrond als de federale overheid had vóór 2005.[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 gelijkschakeling 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⁽²⁷⁾ (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]

3 eindejaarstoelage

3.1 De referentieperiode is de periode van 1 januari tot 30 september:[2]

3.2 In uitvoering van het sectoraal akkoord 2017-2019 (punt 3.1) werd de eindejaars-toelage als volgt verhoogd:[48]

	Tot en met 2018	Vanaf 2019
	% van het brutosalaris van de maand november	% van het brutosalaris van de maand november
voor rang A2 en hoger en de salarisschalen A291, A292, A168, A169, A118, A119, A129, A128 en A148	59,51%	64,71%
voor rang A1, B3, B2, C3 en C2	66,27%	71,47%
voor rang B1, C1, D3 en D2	73,68%	77,68%
voor rang D1	80,12%	84,12%

²⁷ 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]

3.3 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⁽²⁸⁾. [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⁽²⁹⁾ 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

⁽²⁸⁾ werknemersbijdrage 13,07% en werkgeversbijdrage 23,33%.

⁽²⁹⁾ werknemersbijdrage 3,55% en werkgeversbijdrage 9,74%.

Rang			vrij van RSZ (vastgesteld bij uitvoering SA 2001-2002 - overgang vast en variabel gedeelte naar %)	RSZ op		[48]
	2014	2019		2014	2019	
A4	59,51%	64,71%	33,50%	26,01%	31,21%	
A3	59,51%	64,71%	34,00%	25,51%	30,71%	
A2L	59,51%	64,71%	35,00%	24,51%	29,71%	
A2A	59,51%	64,71%	35,00%	24,51%	29,71%	
A2E	59,51%	64,71%	35,00%	24,51%	29,71%	
A2M	59,51%	64,71%	36,00%	23,51%	28,71%	
A2	59,51%	64,71%	36,00%	23,51%	28,71%	
A1	66,27%	71,47%	38,00%	28,27%	33,47%	
B3	66,27%	71,47%	38,50%	27,77%	32,97%	
B2	66,27%	71,47%	39,00%	27,27%	32,47%	
B1	73,68%	77,68%	43,50%	30,18%	34,18%	
C3	66,27%	71,47%	40,00%	26,27%	31,47%	
C2	66,27%	71,47%	39,50%	26,77%	31,97%	
C1	73,68%	77,68%	43,00%	30,68%	34,68%	
D3	73,68%	77,68%	42,00%	31,68%	35,68%	
D2	73,68%	77,68%	43,00%	30,68%	34,68%	
D1	80,12%	84,12%	47,50%	32,62%	36,62%	

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 brutosalaris voor de maand april 2012 bedraagt 2.360,09 euro ((17.960 x 1,5769):12).

De betrokkene ontvangt een brutovakantiegeld van 2.171,28 euro (2.360,09 euro x 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:

$$(13.027,77(4) \times 5) + 13.287,87(5) + (26.575,74(6) \times 6) = 237.879,50$$

$$(26.054,88(7) \times 5) + 26.575,74(8) + (26.575,74 \times 6) = 316.304,60$$

$$\text{Coëfficiënt} = 237.879,5/316.304,60 = 0,7521$$

$$0,7521 \times 92\% = 0,6919$$

Het brutovakantiegeld voor de betrokkene bedraagt:
2.360,09 (salaris april 2012) X 0,6919= 1.633,02 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 brutosalaris voor de maand november 2012 bedraagt 2.360,09 euro = ((17.960 x 1,5769):12).

De betrokkene ontvangt een bruto-eindejaarstoelage van 1.595,42 euro (2.360,09x67,6%).

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:

$$2.313,85(9) + 4.720,19(10) + 7.080,28(11) = 14.114,32$$

$$4.627,69(12) + 9.440,38(13) + 7.080,28(14) = 21.148,35$$

$$\text{Coëfficiënt} = 14.114,32 / 21.148,35 = 0,6674$$

$$0,6674 \times 67,6\% = 0,4512$$

De bruto-eindejaarstoelage voor de betrokkene bedraagt:
2.360,09 (salaris november 2012) X 0,4512 = 1.064,87 euro.

$$(4)13.027,44 = 17.190 \times 1,5157 \times 50/100$$

$$(5)13.287,87 = 17.190 \times 1,546 \times 50/100$$

$$(6)26.575,74 = 17.190 \times 1,546 \times 100/100$$

$$(7)26.054,88 = 17.190 \times 1,5157 \times 100/100$$

$$(8)26.575,74 = 17.190 \times 1,5460 \times 100/100$$

$$(9)2.313,85 = (17.960 \times 1,546 \times 2 \times 50/100)/12$$

$$(10)4.720,19 = (17.960 \times 1,5769 \times 4 \times 50/100)/12$$

$$(11)7.080,28 = (17.960 \times 1,5769 \times 3 \times 100/100) /12$$

$$(12)4.627,69 = (17.960 \times 1,546 \times 2 \times 100/100)/12$$

$$(13)9.440,38 = (17.960 \times 1,5769 \times 4 \times 100/100)/12$$

$$(14)7.080,28 = (17.960 \times 1,5769 \times 3 \times 100/100)/12$$

NIEUWE REGELING VG / EJT Sedert uitvoering SA 2001 - 2002 + VPS DVO	Invloed op berekening VG en EJT
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 gecoördineer-

de 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]

Concreet komt dit er op neer dat deze jonge werknemer een vakantiegeld ontvangt alsof hij een volledig jaar tijdens de referteperiode zou gewerkt hebben.[39]

Er worden volgende uitzonderingen hierop voorzien:

1° wanneer het betrokken personeelslid in dienst treedt binnen de 4 maanden na het einde van zijn studies, maar bijvoorbeeld reeds na 2 maanden uit dienst treedt (vb. slechts tewerkstelling in juli-augustus van het refertejaar), zou het onbillijk zijn dat hij een volledig vakantiegeld ontvangt. Vandaar wordt een pro rata regeling ingevoerd indien hij tijdens het refertejaar reeds uit dienst treedt.

2° Er is geen recht op het vakantiegeld jonge werknemers indien betrokkene reeds prestaties heeft verricht bij een andere werkgever die reeds een vakantiegeld heeft uitbetaald op basis van de desbetreffende wetgeving. Zoniet zou het betrokken personeelslid 2 keer vakantiegeld ontvangen.[39]

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 functiematrix[39]. Hieraan wordt een toelage gekoppeld die het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouder 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 tijdelijke functieverzwaarings[34], 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 onvoorzien 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 verloned 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]

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2017 – 2019 wordt de toelage voor zaterdagprestaties verhoogd van 1 euro à 100% tot 25% van het uurloon (25% van 1/1976ste van de jaarwedde).[48]

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:
- a) ofwel per gepresteerd uur, op 25% van het uurloon (100%) gepresteerd op een zaterdag en 1/1850 van zijn jaarlijkse brutobezoldiging omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is;[48]
 - b) ofwel per gepresteerd uur, op 25% van het uurloon (100%) per uur gepresteerd op een zaterdag en 1 uur compensatie omdat elk uur hier ook een overuur is.[48]
- 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 25% van het uurloon (100%) per gepresteerd uur voor prestaties op een zaterdag, maar hij heeft geen recht op compensatie.[48]
- 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]

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 gevaartoelage.[7]

Loodsen hebben dezelfde rechten en plichten als andere ambtenaren van rang A1. Zij kunnen bijgevolg ook aanspraak maken op de gevaartoelage 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]

Forfait DAB Vloot

De toepassing van de organieke regeling inzake gevaarlijk werk, is bij de DAB Vloot niet of nauwelijks toepasbaar op het scheepspersoneel. Het gaat immers over ruim 500 personeelsleden van wie het gevaarlijk werk een vast onderdeel is van hun takenpakket. Daarom opteerde de DAB Vloot ervoor om de detailregistratie waar mogelijk te vervangen door een onderbouwde "forfaitaire" regeling (een tweede lumpsum). De impact van een forfaitaire regeling betekende een werklastermindering binnen de DAB Vloot van 1VTE.[35]

Audit Vlaanderen merkte in een detectieaudit (rapport van 14 juni 2012) evenwel op dat voor dergelijke forfaitaire regeling geen rechtsgrond voorhanden is.[35]

Daarom wordt aan de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken een delegatiebevoegdheid gegeven om voor de DAB Vloot een forfaitaire regeling vast te stellen. Dit creëert een rechtsgrond voor de toepasselijke regeling bij de DAB Vloot.[35]

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 "vliegtolage", 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 managementtolage;
- de functioneringstoelage.[2]

	Managementtolage	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 staftolage
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 tijdelijke functieverzwaren of de mandaattoelage zoals gedefinieerd in art. VI 12, § 2.[34]

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 het Agentschap Overheidspersoneel[29] 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]

Voorbeelden

Voorbeeld 1

Een ambtenaar wordt bevorderd naar niveau A. Zijn oude salarisschaal is B213. Hij wordt ingeschaald in A111 en krijgt wanneer het bedrag uit schaal A111 (X) minder dan 1240 euro hoger ligt dan het bedrag uit de vorige schaal (Y) een bevorderingspremie ter waarde van het verschil tussen Y + 1240 en X.

Geldelijke anciënniteit	Oude salarisschaal B213 Y	Nieuwe salarisschaal A111 X	Vershil	Wordt effectief betaald (miv ev. bevorderingspremie- max 1240 euro)
14	28100	28850	750	28850+490
15	28850	30300	1450	30300
16	28850	30300	1450	30300

Voorbeeld 2

Een ambtenaar wordt bevorderd naar niveau B. Zijn oude salarisschaal is C112. Hij wordt ingeschaald in B111 en krijgt wanneer het bedrag uit schaal B111 (X) minder dan 870 euro hoger ligt dan het bedrag uit de vorige schaal (Y) een bevorderings-

premie ter waarde van het verschil tussen Y + 870 euro en X.

Geldelijke ancienniteit	Oude salarisschaal C112	Nieuwe salarisschaal B111	Vershil	Wordt effectief betaald (miv ev. bevorderingspremie – max 870 euro)
	Y	X		
23	21780	22780	1000	22780
24	22780	23530	750	23530+120
25	22780	24480	1700	24480
26	22780	24480	1700	24480
27	23780	24480	700	24480+170

Voorbeeld 3

Een ambtenaar met 8 jaar geldelijke ancienniteit wordt bevorderd naar niveau B. Zijn oude salarisschaal is C114. Schaal C114 ligt echter merkkelijk hoger dan bevorderingschaal B111.

Betrokkene wordt wel in B111 ingeschaald maar behoudt het salaris van zijn vorige schaal met daarbovenop de bevorderingspremie van 870 euro. Het bedrag uit schaal B111 (X) ligt immers minder dan 870 euro hoger dan het bedrag uit de vorige schaal (Y).

Bij bevordering in graad of salarisschaal kan men echter overeenkomstig artikel VII 3 §1 VPS nooit een lager salaris hebben dan men zou genoten hebben in de vorige graad of salarisschaal volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de bevordering.

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.

Bij bevordering naar B111 kan men dus nooit minder verdienen dan men in schaal C114 zou genoten hebben. Aangezien schaal B111 over de ganse lijn lager ligt dan schaal C114 blijft de bevorderingspremie verschuldigd totdat betrokkene in niveau B een jaarsalaris zal genieten dat minimaal 870 euro hoger ligt dan dat in schaal C114. In casu zal dit zo blijven tot betrokkene bevorderd wordt in de functionele loopbaan naar schaal B113. In schaal B113 is geen bevorderingspremie meer verschuldigd.

Geldelijke ancienniteit	Oude salarisschaal C114	Nieuwe salarisschaal B111	Vershil	Wordt effectief betaald (miv ev. bevorderingspremie – max 870 euro)
	Y	X		
7	21530	18930	-2600	21530 + 870
8	21530	18930	-2600	21530 + 570
9	22280	19690	-2590	22280 + 870
10	22280	19690	-2590	22280 + 870
11	22280	19690	-2590	22280 + 870
12	23030	20460	-2570	23030 + 870
13	23030	20460	-2570	23030 + 870
14	23030	20460	-2570	23030 + 870

Na bevordering in de fulo naar B112

Geldelijke ancienniteit	Oude salarisschaal C114 Y	Nieuwe salarisschaal B112 X	Vershil	Wordt effectief betaald (miv ev. bevorderingspremie – max 870 euro)
15	23780	23030	-750	23780 + 870
16	23780	23030	-750	23780 + 870
17	23780	23030	-750	23780 + 870
18	24480	23780	-700	24480 + 870
19	24480	23780	-700	24480 + 870
20	24480	23780	-700	24480 + 870
21	25230	24480	-750	25230 + 870
22	25230	24480	-750	25230 + 870

Na bevordering in de fulo naar B113

Geldelijke ancienniteit	Oude salarisschaal C114 Y	Nieuwe salarisschaal B113 X	Vershil	Wordt effectief betaald (miv ev. bevorderingspremie – max 870 euro)
23	25230	27030	1800	27030
24	26030	27630	1600	27630
25	26030	27630	1600	27630
26	26030	27630	1600	27630
27	27030	28280	1250	28280
28	27030	28280	1250	28280

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 optreden 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%)
$21 \leq \text{aantal uren} \leq 50$	75 euro
$51 \leq \text{aantal uren} \leq 100$	100 euro
$101 \leq \text{aantal uren} \leq 200$	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 = $\frac{106,4 \text{ uren}}{372,4 \text{ uren}}$

→ 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 re-

geling (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 functiematrix[39], 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 functieverzwarende 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 functieverzwarende normaliter zal duren (zie hieronder 1), ofwel kan men bij de aanvang niet precies zeggen hoe lang de functieverzwarende normaliter zal duren (zie hieronder 2):

1. de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarende 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 functieverzwarende 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 functieverzwarende 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 functieverzwarende 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 functieverzwarende wordt stopgezet, ook de betaling van de hieraan gekoppelde toelage (zie verder) wordt stopgezet (cf. §2 in fine van dit artikel).[23]

De tijdelijke functieverzwarende wordt geobjectiveerd aan de hand van de functiematrix[39] (gevalideerd door Vlaamse Regering op 25 februari 2011, zoals gewijzigd); dit is een raamwerk met aanduiding van functiefamilies (kolommen) en functieklassen[39] (rijen). De basisfunctiebeschrijving wordt eerst ingedeeld in de matrix om de basisfunctieklasse te bepalen; de tijdelijk verzwarende functiebeschrijving wordt daarna gewogen. Door het toevoegen van verzwarende elementen, bijvoorbeeld projectleiderschap of bijkomende/zwaardere taken, en eventueel het toevoegen van extra resultaatgebieden, en scores op de indelingscriteria wordt de functieverzwarende ge-

objectiveerd.[23]

Een verzwaring van de functie houdt in dat de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklassen 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 functieverzwaring op geobjectiveerde wijze is vastgesteld (zie hierboven) kan hiervoor aan de functiehouder een toelage voor tijdelijke functieverzwaring 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 functieverzwaring. Dit is het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouder en een bedrag vast te stellen binnen de voor de betrokken functieklassen 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 functieklassen 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 functieverzwaring 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 functieverzwaring: bv. senior experten (rang A2E), hoofdadviseurs (rang A2M), navorsers (2de schaal), directeur-ingenieur en -informaticus (2de schaal), wetenschappelijk directeur).[23]

Tabel koppeling functieklassen - 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

functieverzwaring 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 functieklasse 12[39], 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 functieklasse 14[39] 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 functieklasse 15[39], zoals studie-ingenieur, architect, bouwkundig ingenieur, binnenhuisarchitect, hervedkavelaar, 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 functieklasse 16[39] 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 te volgen werkwijze bij de wegingen alsook de vaststelling van de toelagebedragen (=overbrugging bedrag tussen ondergrens/bovengrens) wordt gewaarborgd door het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur door middel van:

- een rapportering;
- ondersteuning ad hoc d.m.v. niet-bindende adviezen.[23]

De toelagen voor tijdelijke functieverzwarening 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 functieverzwarening 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 aanvaarden 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.[23] De gegevens inzake de carpooltoelage worden ingebracht in het gemeenschappelijk boekhoudsysteem van de Vlaamse overheid (Orafin). Orafin stuurt deze gegevens voor betaling jaarlijks (het eerste kwartaal van het daaropvolgend kalenderjaar) door naar Vlimpers. Vlimpers zorgt voor de uitbetaling, de aangifte aan RSZ en belastingen. Entiteiten die niet met Orafin werken, hebben een keuzevrijheid tussen maandelijks of jaarlijkse betaling. Indien een beslissing wordt genomen dat een bepaalde entiteit tot Orafin toetreedt, impliceert dit wel dat de carpooltoelage jaarlijks wordt betaald.

Afdeling 13. Vervangende toelage maaltijdcheques[63]

Art. VII 44quater.

Op grond van artikel 19bis, §2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (uit-

voering RSZ-wet) zijn maaltijdcheques vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen als cumulatief een aantal voorwaarden zijn vervuld.

Eén van de voorwaarden is dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid verricht (artikel 19bis, §2, 2°).

Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal moet de werkgever het aantal maaltijdcheques in overeenstemming brengen met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht.

De teveel en te weinig toegekende maaltijdcheques die de werkgever niet tijdig regulariseert zijn loon, waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Concreet kan de werkgever de maaltijdcheques binnen volgende termijnen in overeenstemming brengen met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht:

Maand waarop de maaltijdcheques betrekking hebben	Laatste datum van mogelijkheid tot regularisatie
Januari	30 april
Februari	30 april
Maart	30 april
April	31 juli
Mei	31 juli
Juni	31 juli
Juli	31 oktober
Augustus	31 oktober
September	31 oktober
Oktober	31 januari jaar X + 1
November	31 januari jaar X + 1
December	31 januari jaar X + 1

Met dit artikel wordt een brutotoelage toegekend voor de maaltijdcheques die niet binnen de wettelijk voorziene termijn aan het personeelslid zijn toegekend. Netto ontvangt het personeelslid de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque.

De berekening van de toelage gebeurt als volgt:

MC = 7 euro (artikel VII 109ter – werkgeversbijdrage = 5,91 euro)

	statutair	contractueel	jobstudent zonder RSZ + geen bv
bruto	10,82	12,01	6,07
rsz	-0,38	-1,57	-0,16
subtot	10,44	10,44	5,91
vast percentage 43,41%	-4,53	-4,53	
Netto	5,91	5,91	5,91
budgettaire last werk-	12,02	15,69	6,4

gever			
MC = 4 euro (artikel VII 217 – werkgeversbijdrage = 2,91 euro			
	statutair	contractueel	
bruto	5,33	5,91	
rsz	-0,19	-0,77	
subtot	5,14	5,14	
vast percentage 43,41%	-2,23	-2,23	
Netto	2,91	2,91	
budgettaire last werk- gever	5,92	7,72	
[63]			

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 "Kempen" 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 vakleeraar in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg en die het bewijs levert dat hij een cursus inzake pedagogische bekwaamheid volgt of gevolgd heeft. Men is wel verplicht de volledige cursus te volgen, zoniet verliest men de toelage.[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 huidige artikel VII 45 VPS ontvangen de personeelsleden van de gemeenschapsinstellingen, behalve niveau A, een jeugdzorgtoelage van 877 euro tegen 100% per jaar ⁽³⁰⁾. [12]

Vanaf 1 juli 2010 wordt de jeugdzorgtoelage ook toegekend aan de consulenten.[12]

Deze wijziging geeft uitvoering aan punt 3.a. van het protocol nr. 274.908⁽³¹⁾. [12]

Oorspronkelijk was het voorstel om de jeugdzorgtoelage (eveneens 877 euro tegen 100% per jaar) tevens toe te kennen aan de consulenten (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]

De consulenten 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-consulenten toegevoegd aan de multidisciplinaire teams. Op basis van de oorspronkelijke formulering van dit artikel zou er onduidelijkheid geweest zijn of deze consulenten recht hebben op de toelage, terwijl dit wel de bedoeling is. [12]

Er wordt niet langer gesproken over consulenten omdat de teamverantwoordelijken hulpverlening en preventie recht hebben op deze toelage conform het initiële opzet. Zij nemen nog een consulentenrol 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.

³⁰ Hetzelfde artikel voorziet tevens in een vakopleidingstoelage en een toelage voor technische bekwaamheid voor bepaalde personeelsleden van niveau D van de gemeenschapsinstellingen.

³¹ 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 consulenten bij de afdeling Preventie- en Welzijnsbeleid van het Agentschap Jongerenwelzijn.

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.

Door de zesde staatshervorming wordt de naam van het federaal detentiecentrum vervangen door "het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard" en is een aanpassing van de rechthebbenden op de toelagen noodzakelijk.

Met de invoering van het decreet integrale jeugdhulp werd de organisatiestructuur van het agentschap Jongerenwelzijn grondig gewijzigd (nieuwe afdeling Continuïteit en Toegang[39] en omvorming van de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid). Met het wijzigingsbesluit Modern HR van 21 februari 2014 werd artikel VII 45§2 VPS dat voorziet in een jeugdzorgtoelage voor bepaalde personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn met ingang van 1 maart 2014 daaraan aangepast.

De naam 'Verwijzersbeleid' werd echter niet aangehouden in het uiteindelijk goedgekeurde decreet, en is gewijzigd naar de afdeling 'Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank'. [32]

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 rekenplichtige 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 re-

kenplichtigen 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) vervalft 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 on-

der 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 gepresteerde dag. Dit betekent dat op het einde van de maand het aantal gepresteerde 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 secretariaatstaken 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 (principiële 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 kabinetsondersteuning 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]

Het bedrag van 3090 euro is het bedrag dat gold bij de invoering van de forfaitaire maaltijdvergoeding voor 266 verplaatsingen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 4 december 2009.

Het bedrag van de maaltijdvergoeding van 9,5 euro werd geïndexeerd met coëfficiënt 1,4859 (het toen geldend indexcijfer) en van dat bedrag werd de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques (zijnde toen 2,5 euro) afgetrokken.

Dus $9,5 \times 1,4859 = 14,12 - 2,5 = 11,62$. Voor 266 maaltijdvergoedingen geeft dat 3090 euro.

Door een ander indexcijfer (evolutie sinds 2008) en de verhoogde werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques (bedraagt thans 2,91 (voor overgehevelde personeelsleden) of 5,91) verschilt dit bedrag ondertussen van de chauffeursvergoeding bij een ministerieel kabinet.

Vanaf 1 april 2020 (indexcoëfficiënt 1,7410) bedraagt de forfaitaire maaltijdvergoeding voor 266 verplaatsingen respectievelijk 3625,45 euro (werkgeversbijdrage van 2,91euro in de MC) en 2827,45 euro (werkgeversbijdrage van 5,91 euro in de MC) per jaar.

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 overheidspersoneel

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 Vlaamse Waterweg nv[39], het Psychiatrisch Zorgcentrum Geel en Rekem en het agentschap Opgroeien[30][60], de functies en arbeidsplaatsen 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.).

Het gaat dus om alle afdelingen en VOI's waar in de "vroegere structuur" (voor 1/1/2006) dergelijke regeling van toepassing was. Voor het agentschap Opgroeien[60] gaat het over personeelsleden die vanaf 1 januari 2015 in het kader van de staatshervorming overgeheveld werden van de FOD Justitie - Jeugdsanctierecht.[30]

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%):	- <u>70,10</u>
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 ⁽³²⁾

§ 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 "woonstiplicht 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:

³² 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)

- de waterbemeesting;
- 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 zeewezen 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 zeewezen 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 loodstoelage (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 loodstoelagen 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		algemene toelage	toelage voor	geven van opleidingen
		na 6 jaar	na 9 jaar	na 14 jaar				

							extra prestaties	
Rivierloodsen	141,09	168,27	206,22	245,34	loods, chefloods (dagdienst)	12.815,20	2.305	
Kanaalloodsen	140,94	168,12	206,07	245,19	loods, chefloods (continudienst) of nautisch dienstchef	12.815,20	5.361	
Scheldemonden-loodsen	55,10	78,26	94,43	138,72	loods, kapitein van de loodsboot	12.815,20	13.321	10.000
Kustloodsen	90,43	122,14	169,98	205,44	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		algemene toelage	toelage voor extra prestaties	geven van opleidingen
		na 6 jaar	na 9 jaar	na 14 jaar				
Rivierloodsen	142,13	169,52	207,75	247,16	loods, chefloods (dagdienst)	12.910,00	2.322	
Kanaalloodsen	141,98	169,36	207,59	247,00	loods, chefloods (continudienst) of nautisch dienstchef	12.910,00	5.400	
Scheldemonden-loodsen	55,51	78,84	95,13	139,75	loods, kapitein van de loodsboot	12.910,00	13.420	10.074
Kustloodsen	91,10	123,04	171,24	206,96	loods, stuurman van de loodsboot	80% van de toelagen van de kapitein		

Multivalentie

Het optimalisatieplan (protocol nr. 362.1166 van 16 juni 2017) regelt de inzetbaarheid van de multivalente loodsen waarin de mogelijkheid gecreëerd is dat ze alternerend 1 beurt op de zogenaamde 'major' traject worden ingezet, gevolgd door 1 beurt op het zogenaamde 'minor' traject.[35]

De multivalente loods ontvangt de loodstoelage conform het korps waarbij hij prestaties levert (dit geldt zowel voor prestaties tijdens de beurt als tijdens de rust).[35]

De "huidige" loodsen die multivalent willen varen blijven tijdens het opleidingsjaar tot hun korps behoren, en ontvangen de daaraan verbonden loodstoelage.[35]

Verhoging LT4 en compenserende toelage

Ten gevolge van de aanpassing of inkorting van de technische loopbaan van de loodsen met operationele functie, wordt in uitvoering van het optimalisatietraject – schaalvergroting nagegaan welke financiële impact dit heeft op de loodsen in de loodstoelagegroep 4 van het betrokken korps.[35]

De basis is de nota "schaalvergroting" - agendapunt 5 van de gemengde werkgroep loodsen van 23 januari 2015.[35]

Eenzijds wordt er 4 jaar nadat de nieuwe technische loopbaan volledig in voege is (geen overgangperiode) berekend wat de definitieve financiële impact is. Deze berekening zal een aanpassing van het bedrag van de loodstoelage in loodstoelagegroep 4 van het desbetreffende korps als gevolg hebben.

Anderzijds wordt in de periode van 4 jaar voorafgaand aan de definitieve evaluatie bekeken in welke mate een tijdelijke compensatie wordt voorzien voor het reeds geleden verlies. Deze berekening wordt maandelijks gemaakt en wordt jaarlijks afgesloten met een eventuele uitbetaling tot gevolg.[35]

1. Jaarlijkse compensatie

De vaststelling van het bedrag van de jaarlijkse compenserende toelage gebeurt in 4 stappen:

1ste stap: vaststelling van de verhouding.

Maandelijks wordt de verhouding opgemaakt van het aantal geleverde prestaties in loodstoelagegroep 4 t.o.v. het aantal prestaties van het korps en het aantal loodsen in loodstoelagegroep 4 t.o.v. het aantal loodsen van het korps.

Het gemiddelde van de maandelijkse verhoudingen is de jaarlijkse verhouding. Enkel indien deze jaarlijkse verhouding onder de laagste verhouding van de referteperiode valt, wordt een compensatie voorzien.[35]

De referteperiode is de periode 4 jaar voorafgaand aan de invoering van de nieuwe technische loopbaan.[35]

Gedurende de referteperiode wordt jaarlijks de verhouding conform bovenstaande berekend wat resulteert in een waaier tussen de laagste en de hoogste verhouding.[35]

Bv. 51,99% van de loodsen doen 52,95% van de prestaties. De jaarlijkse verhouding is 1,018. De laagste verhouding van de referteperiode is 1,036. Vermits de jaarlijkse verhouding onder de laagste verhouding van de referteperiode ligt, zal er een compenserende toelage toegekend worden.[35]

2de stap: vaststelling van het aantal minder prestaties LT 4

Per loodsenkorps wordt bekeken hoeveel loodsprestaties door de loodsen LT 4 minder werden gepresteerd.[35]

Het aantal prestaties dat de loodsen in loodstoelagegroep 4 minder hebben gepresteerd, wordt bekomen door het verschil te maken tussen het aantal prestaties dat ze werkelijk hebben gedaan en het aantal prestaties dat ze hadden moeten doen op jaarbasis.[35]

Het aantal prestaties dat ze hadden moeten doen wordt bekomen door het aantal loodsen in loodstoelagegroep 4 t.o.v. het aantal loodsen van het korps te vermenigvuldigen met het gemiddelde van de jaarlijkse verhoudingen van de referteperiode.[35]

Het verschil, in percentage, wordt dan vergeleken met het aantal loodsprestaties in loodstoelagegroep 4 van dat jaar om een absoluut cijfer te krijgen.[35]

Bv. De gemiddelde jaarlijkse verhouding van de referteperiode is 1,056. 51,99% van de loodsen hadden (51,99x1,056) 54,94% van de prestaties moeten doen. Ze hebben er echter 52,95% waardoor er een verschil is van 1,98%.[35]

1,98% van de loodsprestaties in LT4 (20.993,50) is 416,84 prestaties die minder gepresteerd werden.[35]

3de stap: berekening compenserende toelage per korps

Het aantal minder prestaties per korps (2de stap) wordt vermenigvuldigd met het bedrag van loodstoelage 4 die op dat moment gold. Het aldus bekomen bedrag wordt gedeeld door het aantal beschikbaarheidsdagen van de LT4 groep binnen het korps in dat jaar.[35]

Bv. De toelage bedraagt € 58.254 (416,84 prestaties x 139,75 (LT4)). € 58.254 gedeeld door 13.225 beschikbaarheidsdagen is € 4,40 compensatie per beschikbaarheidsdag.[35]

4de stap: individuele vaststelling van de jaarlijkse compenserende toelage

Voor de individuele toekenning per loods wordt het bedrag van de jaarlijkse compensatie (zie 3de stap) vermenigvuldigd met het aantal beschikbaarheidsdagen van de betrokken loods in dat jaar.[35]

Methodiek zoals uiteengezet in de nota schaalvergroting van de gemengde werkgroep loodsen van 23 januari 2015:

De berekening zal maandelijks plaatsvinden.

De verrekening en de uitbetaling van de compensatie zal jaarlijks gebeuren.

Ter controle van het rekenmodel worden alle scheepsbewegingen per lengte, diepgang, categorie en LT groep aangeleverd.

Indien blijkt dat de aannames in het voorbeeld van het rekenmodel niet correct zijn, zal het rekenmodel in overleg verder worden verfijnd.[35]

2. Definitieve aanpassing bedrag loodstoelage groep 4

Na 4 jaar wordt berekend hoeveel prestaties er gemiddeld minder gepresteerd zijn ten opzichte van het gemiddelde van de referteperiode en welk verlies dit vertegenwoordigt (prestaties x loodstoelagebedrag).

Het geleden verlies wordt samengeteld met het reeds uitbetaalde loodstoelagebedrag. Deze som wordt gedeeld door de effectief geleverde loodsprestaties met als quotiënt het nieuwe loodstoelagebedrag.[35]

Als dusdanig wordt de LT4 voor de Scheldemondenloodsen met ingang van 1 januari 2016 verhoogd van € 139,75 (à 100%) tot € 142,61 (à 100%).[35]

Voor de Rivierloodsen is de aanpassing van de technische loopbaan doorgevoerd op 1 september 2017 (eventuele aanpassing van de LT 4 in 2021). Voor de andere korpsen (Kanaal, Kust) is er nog geen concrete planning voor een aanpassing van de technische loopbaan.[35]

In de loodstoelageloopbaan van de verschillende loodsenkorpsen worden vanaf 01/01/2008 volgende wijzigingen aangebracht in uitvoering van het protocol nummer 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]

Recuperatie integratie loodstoelagen in salaris

Het tweede akkoord van 4 maart 2016 bepaalt dat de integratie van een deel van de toelagen in het salaris gebeurt op basis van de BAFO van 14 maart 2014. Er wordt een bedrag van 1/12 van € 7.460 (à 100%) gerecupereerd op de maandelijks te betalen bruto loodstoelage. Uiteraard geldt dit enkel voor de loodsen die bezoldigd worden in één van de salarisschalen die werd verhoogd door de integratie (A143 – A144) Indien het bedrag van de toelage niet zou volstaan, gebeurt de recuperatie van het saldo op het brutomaandsalaris.[35]

De recuperatie van het naar de salarissen verschoven deel van de toelagen gebeurt dus eveneens vanaf de toelagen verschuldigd voor de prestaties van oktober 2017; deze (verlaagde) toelagencomponent wordt betaald in november (maand x+1). (deze recuperatie mag dus niet ingevoerd worden voor de toelagen over september, betaald in oktober!)[35]

§ 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 loodscoëfficiënt 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 administratieve 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 dienstopdracht 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]

Inzetten loodsen in rust

In uitvoering van het optimalisatieplan (protocol nr. 362.1166 van 16 juni 2017) wordt de mogelijkheid gecreëerd om loodsen in hun rustdagen, bij hoogdringendheid, in te zetten.

Deze mogelijkheid was reeds voorzien in het VPS, maar beperkt tot de laatste rustdag. Deze beperking tot de laatste rustdag wordt, in uitvoering van het optimalisatieplan opgeheven vanaf 1 oktober 2017.[35]

§ 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 bevoegdheids categorieën). 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]

Administratieve opdracht "werkoproepen"

Een andere afspraak in de op 4 maart 2016 gesloten akkoorden is dat de administratieve opdracht "werkoproepen" wordt verloond aan de coëfficiënt 0,5 per 4 uur (conform de verloning voor de administratieve opdracht lesgeven). Tot op heden werden die administratieve opdrachten verloond aan een forfaitair bedrag van € 50,70 (100%) conform artikel VII 60, §5 VPS.[35]

Dit werd reeds opgenomen in het ministerieel besluit van 9 juni 2016 tot vaststelling van de loodscoëfficiënten, maar vereist ook een aanpassing van artikel VII 60, §5 VPS.[35]

§ 6. Bij vacante betrekking van cheffloods of langdurige afwezigheid van een cheffloods, 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. Individuele verloning kanaalloods

In hetzelfde akkoord van 4 maart 2016 werd afgesproken dat de kanaalloods op vrijwillige basis kunnen uitstappen uit de verdeling van de loodstoelagen tussen 50% in het groepsfonds en 50% individueel. Zij kunnen per periode van één kalenderjaar (telkens ingaand op 1 januari) opteren voor een 100% individuele toekenning van de loodstoelage.[35]

Voor het jaar dat dit ontwerpbesluit in voege treedt (2017) kan de keuze voor de res-terende periode van dat kalenderjaar na de definitieve goedkeuring worden ge-maakt.[35]

Een kanaalloods die vrijwillig individueel vaart krijgt geen betoelaging via het groeps-fonds, en dus ook geen beschikbaarheidsdag, behalve de verlofdagen die met toe-passing van artikel X 9, vijfde lid, werden opgespaard tijdens een periode van betoe-laging via het groepsfonds.

Anders geformuleerd. Voor de kanaalloods die individueel varen is de aanrekening van vakantiedagen op het groepsfonds (beschikbaarheidsdagen) enkel mogelijk voor de tijdens een periode van betoelaging via het groepsfonds opgespaarde vakantie-dagen. Dit om te vermijden dat de kanaalloods tijdens een periode van individuele verloning een groot aantal vakantiedagen opsparen om deze dan op te nemen tij-dens de periode van collectieve verloning (groepsfonds). Hieruit volgt dus ook dat de gewone jaarlijkse vakantiedagen tijdens de periode van individueel varen niet aange-rekend worden op het groepsfonds vanaf het moment van individueel varen (bv. 1.7 of 1.10.2017).[35]

Voorbeeld:

In 2017 heeft een kanaalloods nog 30 van zijn 38 vakantiedagen van 2017 niet op-genomen, en hij gaat individueel varen. Deze 30 dagen worden niet met een be-schikbaarheidsdag gelijkgesteld.[35]

Ook de door de kanaalloods opgespaarde vakantiedagen tijdens de periode dat zij voor de individuele verloning opteren, worden niet met beschikbaarheidsdagen ge-lijkgesteld.[35]

§ 8. compenserende toelage

Zie toelichting "verhoging LT4 en compenserende toelage".[35]

Definitieve aanpassing bedrag loodstoelage groep 4

Na 4 jaar wordt berekend hoeveel prestaties er gemiddeld minder gepresteerd zijn ten opzichte van het gemiddelde van de referentieperiode en welk verlies dit vertegenwoordigt (prestaties x loodstoelagebedrag).

Het geleden verlies wordt samengeteld met het reeds uitbetaalde loodstoelagebedrag. Deze som wordt gedeeld door de effectief geleverde loodprestaties met als quotiënt het nieuwe loodstoelagebedrag. [35]

Als dusdanig wordt de LT4 voor de Scheldemondenloodsen met ingang van 1 januari 2016 verhoogd van € 139,75 (à 100%) tot € 142,61 (à 100%).[35]

Voor de Rivierloodsen wordt de aanpassing van de technische loopbaan doorgevoerd vanaf 1 september 2017 (eventuele aanpassing van de LT 4 in 2021). Voor de andere korpsen (Kanaal, Kust) is er nog geen concrete planning voor een aanpassing van de technische loopbaan.[35]

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 loodsens 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 personeelslid met de graad van loods, andere functie dan operationele loods 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 chefloods 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 chefloods of als stuurman fungeert, bezoldigd wordt à rato van de toelagen en het salaris van de chefloods en de stuurman; dit is enkel de bedoeling bij vacatures in afwachting van een werving; de aanduiding gebeurt door de omgekeerde anciënniteitsregel (cf. protocol 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) = $5.943,85 + 12.000 = 17.943,85/1,4002 = 12.815,20$ 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]

Vanaf 1 oktober 2017 werd een deel van de toelage (€ 7.460 à 100%) geïntegreerd in het salaris (A144).[35]

Een bedrag van 1/12 van € 7.460 (à 100%) wordt gerecupereerd via een maandelijkse inhouding op de toelagen bedoeld in dit artikel (toelage extra-prestaties en algemene toelage).[35]

Het gaat om volgende toelagen:

	Algemene toelage (à 100%)	Toelage extra- prestaties (à 100%)
loods, cheffloods (dagdienst)	12.910 euro	2.322 euro
loods, cheffloods (continudienst) of nautisch dienstchef	12.910 euro	5.400 euro
loods, kapitein van de loodsboot	12.910 euro	13.420 euro

Indien het bedrag van de maandelijkse bruto toelage niet zou volstaan voor de recuperatie, zal het saldo gerecupereerd worden op het maandelijks brutosalaris.[35]

Voor de loods, stuurman van de loodsboot gebeurt de recuperatie op 80% van het bedrag van de toelage van de kapitein, hetzij € 10.328 à 100%.[35]

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⁽³³⁾ 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⁽³⁴⁾ 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

³³ 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).

³⁴ Vertegenwoordigers van het departement bestuurszaken, DAB Vloot, MDK en de 3 representatieve vakorganisaties.

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]

Indien een dagschip uitzonderlijk continu vaart, geldt dezelfde regeling als op de koter, 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 genomen voor de berekening van het pensioen. Daarvoor betalen de betrokken personeelsleden een persoonlijke bijdrage van 7,5% (fonds voor overlevingspensioenen). De Vlaamse overheid is als werkgever bevoegd voor de bepaling van het bedrag. De federale overheid erkent de berekeningsbasis voor het pensioen. Voor deze categorie van het 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 varende 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 week³⁵.
(netto; 4 uur dekking binnenbeurt)[2]

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]

³⁵ Uren voor protocol op basis van 80 uur prestatie gemiddeld op Kotter en 78 uur gemiddeld op Tender.

- 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 beloodingsmiddelen 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 vervalt.[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]

Recuperatie van de integratie in het salaris van de toelage

Wat betreft de STCW-toelage wordt op basis van de BAFO van 14 maart 2014 vanaf 1 oktober 2017 een bedrag van € 1.690 (à 100%) geïntegreerd in het salaris. Voor de personeelsleden met de functie van kok, matroos of stoker is dit € 940 (à 100%).[35]

Dit in het salaris geïntegreerde bedrag wordt maandelijks gerecupereerd van de toelage technische bekwaamheid à rato van 1/12 van € 1.690 (100%) of 1/12 van € 940 (100%) voor de functies kok, matroos of stoker op jaarbasis (recuperatie op de toelagen vanaf de prestaties oktober 2017).[35]

De recuperatie gebeurt uiteraard enkel voor de personeelsleden die bezoldigd worden in één van de salarisschalen waarin de STCW toelage werd geïntegreerd:

- Hoofdmotorist: D311T
- Hoofdschipper: D241T / D242T
- Kok ingescheept: D231T/D232T
- Schipper / motorist: D142T / D143T
- Matroos/stoker : D132T / D133T
- Hoofdscheepstechnicus : C241T/ C242T
- Scheepstechnicus: C142T / C144T[35]

Indien het bedrag van de maandelijksse bruto toelage niet zou volstaan voor de recuperatie, zal het saldo gerecupereerd worden op het maandelijks brutosalaris.[35]

Afdeling 18. Toelage voor technische bekwaamheid[7]

Art. VII 70ter. Alle verkeersleiders, loodsdienscoördinatoren 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 ge-

acht 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]

Tot voor het wijzigend besluit van 16 juli 2021 ontvangen de personeelsleden de toelage technische bekwaamheid op een 'vast moment', namelijk bij het verstrijken van de oorspronkelijk vastgelegde proeftijd (vb. 6 maanden + eventuele verlenging).

De proeftijd van personeelsleden eindigt pas bij ondertekening van het evaluatieverslag door de 2de evaluator, en dus niet altijd op de oorspronkelijk vastgelegde einddatum van de proeftijd.

Deze feitelijke situatie heeft een effect op de toelage technische bekwaamheid, aangezien het recht op de toelage op grond van de huidige formulering slechts ontstaat na de proeftijd. De datum vanaf wanneer de toelage kan toegekend worden, varieert daardoor van personeelslid tot personeelslid en hangt dus samen met de termijn waarbinnen de evaluatoren alle formele aspecten van de evaluatie van de proefperiode finaliseren.

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021 werd beslist om de toelage toe te kennen van zodra het personeelslid:

- met goed gevolg het opleidingstraject (vastgelegd per functie) heeft doorlopen;
- en operationeel wordt ingezet.

Een gelijkaardige regeling bestaat al voor de loodsen. Een loods op proef ontvangt 80% van het salaris. Op basis van artikel VII 12, §5 VPS ontvangt hij echter zijn loon aan 100% als hij slaagt in de bekwaamheidsproef en operationeel wordt ingezet.

Het is logisch dat een personeelslid dat over het vereiste MRCC-certificaat beschikt, en operationeel wordt ingezet, de daaraan verbonden toelage ontvangt. De datum van toekenning van de toelage mag niet afhankelijk zijn van de doorlooptijd van de "formele" afhandeling van de proefperiode (evaluatiegesprekken, opmaken evaluatieverslag, ondertekenen verslag).[63]

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⁽³⁶⁾ 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]

Recuperatie van de integratie in het salaris van de toelage

Wat betreft de toelage technische bekwaamheid wordt op basis van de BAFO van 14 maart 2014 een bedrag van € 1.690 (à 100%) geïntegreerd in het jaarsalaris.[35]

Dit in het salaris geïntegreerde bedrag wordt maandelijks gerecupereerd van de toelage technische bekwaamheid à rato van 1/12 van € 1.690 (100%).

De recuperatie gebeurt uiteraard enkel voor de personeelsleden die bezoldigd worden in één van de salarisschalen waarin de toelage technische werd geïntegreerd:

- Regioverkeersleider: C311T
- Teamplanner loodsdienstcoördinator: C211T/C212T
- Radarwaarnemer: C133T/C134T
- Loodsdienst- of rededienstcoördinator: C113T/C114T
- Maritiem verkeersleider: B232T[35]

Indien het bedrag van de maandelijks brutotoelage niet zou volstaan voor de recuperatie, zal het saldo gerecupereerd worden op het maandelijks brutosalairis.[35]

§3. Alle personeelsleden die werken op het MRCC (Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum) moeten over een gecertificeerde opleiding beschikken om hun job op een kwaliteitsvolle manier te kunnen uitoefenen. Deze opleiding staat uitgeschreven in de Training Management System (TMS) van het MRCC.

Het feit dat alle personeelsleden over een MRCC-certificaat beschikken, leidt tot efficiëntiewinst:

³⁶ 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.

- Hoger niveau van de geleverde dienstverlening op het MRCC door de vereiste van het behalen van een MRCC-certificaat. Hierdoor kan een hogere standaard van alle operationele personeelsleden MRCC verwacht worden. Nieuwe personeelsleden die niet aan deze standaard voldoen, zullen deze job niet kunnen uitvoeren (met herkansing of ontslag tot gevolg).

- Het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust zal op regelmatige basis een herhalingstraining inrichten in het kader van het MRCC-certificaat.

Door de personeelsleden MRCC op regelmatige basis een verplichte bijscholing/training te laten volgen, zal het niveau van de dienstverlening stijgen en gegarandeerd blijven. Bovendien kunnen in deze herhalingstrainingen ook gewijzigde wetgeving, nieuwe zaken of procedures aan bod komen, waardoor de implementatie in de werking van het MRCC sneller kan gebeuren.

Bijgevolg is het evident dat niet alleen de maritiem verkeersleiders de toelage van 500 euro (à 100%) per jaar krijgen, maar ook de verkeersleiders. Verkeersleiders werken op het MRCC te Oostende en nemen naast het zorgen voor een veilige scheepvaart ook andere taken op zich (vb. opsporen verloren gelopen kinderen, ...).

Deze toekenning aan de verkeersleiders gebeurt vanaf 1 februari 2018 (De eerste verkeersleider MRCC die de verhoogde toelage technische bekwaamheid heeft ontvangen, is op het MRCC in dienst gekomen op 1 februari 2018.[63]

Afdeling 19. Binnenvaarttoelage[8][71]

Art. VII 70quater. Om toe te laten dat de DAB Vloot zijn opdrachten op een volwaardige manier kan uitvoeren, met inbegrip van opdrachten voor derden,...dienen alle varende personeelsleden te beschikken over het voor hun functie voorziene STCW-vaarbevoegdheidsbewijs of kwalificatiecertificaat van de Unie. De geldigheidsduur van deze vaarbevoegdheidsbewijzen is beperkt in de tijd. Het behalen en behouden ervan vergt een terugkerende leerinspanning.

Personeelsleden die in hun graad het geldig STCW-certificaat in bezit hebben, behouden de STCW-toelage gekoppeld aan dit certificaat zolang ze nog niet in het bezit zijn van een nieuw equivalent kwalificatiecertificaat van de Unie, geldig in de binnenvaart. Ze kunnen een beroep blijven doen op deze toelage gedurende een periode van vijf jaar, en dienen binnen deze periode van vijf jaar het kwalificatiecertificaat van de unie te behalen.

De STCW-toelage (artikel VII70 bis) is niet cumuleerbaar met de binnenvaarttoelage (artikel VII 70quater).[71]

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) knelpuntfuncties toe.

Dat betekent dat aan de hand van het succes van dit pilootproject ook andere knelpuntfuncties 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 diensthoofdentoelage 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]

Afdeling 22. Risicotoelage voor personeelsleden van het team Mobiele Eenheid van de afdeling Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht van het Agentschap Justitie en Handhaving[73]

Art. VII 70septies. In het kader van de zesde staatshervorming werden personeelsleden overgeheveld van de FOD Justitie. Zij werden oorspronkelijk[73] ondergebracht in de afdeling Justitiehuisen van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.[34]

Ingevolge de oprichting van het Agentschap Justitie en Handhaving worden met ingang van 1 januari 2022 onder meer de organisatie, de werking en de opdrachten van de justitiehuisen en van de dienst die de uitwerking en de opvolging van het elektronische toezicht verzekert overgeheveld naar het nieuwe agentschap. Ook de per-

soneelsleden van het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht gaan over naar het nieuwe agentschap met behoud van hun administratieve en geldelijke rechten overeenkomstig artikel I 5ter van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.[73]

Sommige van deze personeelsleden, met name de personeelsleden van de Mobiele Eenheid van deze afdeling[73], gaan bij de justitiabelen aan huis om de elektronische enkelband aan te sluiten/te (de)activeren/technische problemen in het kader van het elektronisch toezicht te verhelpen.[34]

Voorname personeelsleden worden daarbij blootgesteld aan bepaalde risico's omdat zij moeten opereren in een "bedreigende (soms vijandige) omgeving". Deze omgeving waarbij deze mensen 7d/7d werken mag niet onderschat worden: zij voeren de vrijheidsbeperking van volwassenen effectief uit in de woning van de justitiabele. De context van de woning waarin de werknemer van de mobiele eenheid terecht komt, is hen op voorhand totaal onbekend. Het instrument van elektronisch toezicht wordt ook ingezet voor de opvolging van geradicaliseerde (jong)volwassenen als onderdeel van een globale aanpak van radicalisering.[34]

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. Vergoedingen voor binnenlandse dienstreizen[34]

In uitvoering van het actieplan administratieve vereenvoudiging voor het beleidsdomein Bestuurszaken (thans Kanselarij en Bestuur) wordt – nadat ook reeds de omzendbrief buitenlandse dienstreizen onder handen werd genomen – de (verordende) omzendbrief inzake reis- en dagvergoeding voor binnenlandse dienstreizen (OMZ DVO/BZ/P&O/ 2007/6) opgeheven en wordt de regeling inzake binnenlandse dienstreizen – in sterk vereenvoudigde vorm – verankerd in het VPS en de toelichting door vervanging van de huidige artikelen VPS (art. VII 75-84).[34]

Afdeling 1. Algemene bepalingen[34]

Art. VII 75. In dit hoofdstuk wordt bepaald op welke manier en onder welke voorwaarden de extra kosten (= in vergelijking met personeelsleden die géén dienstreis maken) worden vergoed die het personeelslid maakt in het kader van een binnenlandse dienstreis. De in dit verband werkelijk gemaakte kosten zijn vergoedbaar als kosten eigen aan de werkgever (zie ook artikel VII 72).[34]

Art. VII 76. Een dienstreis wordt gemaakt om een dienstopdracht te vervullen en is wat dit betreft steeds gedekt door de autorisatie van de lijnmanager.[34]

Een dienstreis impliceert een verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een bestemming anders dan de/een vaste plaats van tewerkstelling (bv. standplaats of satellietkantoor). Dit betekent dat verplaatsingen van de woonplaats naar de ene of andere vaste plaats van tewerkstelling niet als dienstverplaatsingen, maar wel als woon-werkverplaatsingen worden beschouwd. Ook wanneer de dienstverplaatsing gaat naar een plaats binnen de standplaats betreft het een woon-werkverplaatsing, wat niet uitsluit dat eventuele bijkomende kosten (d.w.z. bovenop de normale kosten woon-werk) verbonden aan de verplaatsing binnen de standplaats, vergoed worden.[34]

Wanneer men zich voor de uitoefening van een dienstopdracht moet verplaatsen van de woonplaats over de standplaats/vaste plaats van tewerkstelling naar de bestemming van de dienstreis, wordt het volledige traject als dienstverplaatsing beschouwd, ook indien men voor zijn/haar woon-werkverplaatsingen normaal gezien (d.w.z. wanneer men géén dienstreis moet maken) óók de eigen wagen gebruikt.

Verplaatsingen in het kader van plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW) (bv. naar een satellietkantoor) zijn geen dienstverplaatsingen en geven geen aanleiding tot vergoedingen voor verplaatsings- of maaltijdkosten (zie in dit verband ook artikel VII 109, derde lid, VPS).[34]

Daarnaast worden voor de toepassing van dit hoofdstuk nog een aantal limitatief opgesomde verplaatsingen gelijkgesteld met een dienstreis, met name de verplaatsingen die het personeelslid maakt,

1. voor een medisch onderzoek (bv. bij aanwerving of als beeldschermwerker);
2. om aan een vormingsactiviteit deel te nemen (vormingsactiviteiten worden vaak ook op initiatief van of op vraag van het personeelslid bijgewoond. Zodra de lijnmanager de deelname heeft geautoriseerd, wordt het personeelslid ge-

- acht de vormingsactiviteit bij te wonen in uitvoering van een dienstopdracht in de zin van deze bepaling);
3. voor het inkijken van zijn persoonlijk dossier, evaluatiedossier, de lijst met prestatietoelagen toegekend binnen de entiteit die ter inzage ligt, enz., doch slechts in zoverre betrokken te consulteren documenten niet elektronisch kunnen geraadpleegd worden; [60]
 4. voor het afleggen van een proef als onderdeel van een loopbaanexamen of voor het vaststellen van beroepsgeschiktheid;
 5. naar aanleiding van een arbeidsongeval of een ongeval dat zich voordoet op de weg van of naar het werk;
 6. naar de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten (= kost ten laste van de werkgever op grond van de welzijnsreglementering); [60]
 7. om als assessor te zetelen in een raad van beroep.[60]

Art. VII 77. Bij het verlenen/autoriseren van de dienstopdracht wordt met de lijnmanager meteen ook afgesproken met welk voermiddel het personeelslid zich naar zijn bestemming begeeft. Het behoort tot de bevoegdheid van de lijnmanager om te beoordelen welk vervoermiddel hij hiervoor functioneel en financieel het meest geschikt acht.[34]

In de mate van het mogelijke wordt het goedkoopste vervoermiddel gekozen dat het personeelslid toch zo snel mogelijk naar zijn bestemming brengt. Parallel met het bevorderen van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer, wordt ook voor dienstreizen voorrang gegeven aan het openbaar vervoer. De afweging, die vooraf gebeurt, is de verantwoordelijkheid van de lijnmanager, die deze bevoegdheid kan delegeren.

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 wordt gegeven.

Er wordt bij de keuze van het vervoermiddel rekening gehouden met de bereikbaarheid, de frequentie en de tijdsduur van de verplaatsing.[34]

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 vergoeding toegekend.[34]

Art. VII 78. Om een vlotte en efficiënte afhandeling te kunnen verzekeren[60] moet het personeelslid zijn kostenstaat indienen binnen een termijn van vier maanden te rekenen vanaf de datum waarop de kosten zijn gemaakt. Indien het personeelslid nalaat zijn onkostenstaat tijdig (d.i. binnen de vier maanden volgend op de datum waarop de kosten zijn gemaakt) in te dienen, kan hij geen terugbetaling meer bekomen. De termijn van vier maanden is met andere woorden een bindende vervaltermijn en geen termijn van orde. Een tijdige indiening van kostenstaten moet de lijnmanager in staat stellen te verifiëren of de prestaties die aan de basis liggen van de ingediende kostenstaat wel degelijk verricht zijn en de ingediende kosten wel degelijk gemaakt zijn.[34][60]

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 intrest van 3% berekend naar rata van het aantal kalenderdagen vertraging te rekenen vanaf de éénnegenigste dag die volgt op de datum van indiening.[34]

Art. VII 79. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de loodsen (rivier-, kanaal-, Scheldemonden- en kustloodsen) voor de prestaties waarvoor ze de forfaitaire vergoeding voor reis- en maaltijdkosten ontvangen zoals bepaald in artikel VII 88 en VII 89 VPS, noch op het scheepspersoneel, aangewezen voor de zeedienst of rededienst voor de prestaties die recht geven op zeegeld zoals bepaald in artikel VII 65 VPS.[34]

Afdeling 2. Reiskosten[34]

Art. VII 80. Het personeelslid dat een dienstreis maakt met eigen voertuig (auto, motor of fiets) ontvangt hiervoor een forfaitaire vergoeding per kilometer. Deze kilometervergoeding wordt berekend volgens de federale werkwijze (zie verder) op basis van een formule waarbij elementen als de brandstofprijs, het verbruik, de aankoopprijs van het voertuig, de belasting op inverkeerstelling, verkeersbelasting, onderhoud (banden, reinigen, onderhoud) alsook takelkosten in rekening worden gebracht.[34]

De term 'eigen voertuig' moet worden begrepen in de zin van 'niet van de werkgever'; het criterium om het onderscheid tussen beide te maken, ligt in het antwoord op de vraag of de werkgever de kost draagt of niet. [34]

Dit betekent dat het personeelslid dat een dienstvoertuig (auto, motor of fiets) ter beschikking krijgt voor zijn dienstreis, voor zijn verplaatsing geen recht heeft op een kilometervergoeding.

Dit betekent ook dat het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een voertuig (auto, motor of fiets) van een gezinslid of een particulier geleasede wagen of cambio, voor zijn verplaatsing recht heeft op een kilometervergoeding.[34]

De kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met eigen motorvoertuig (auto of motor, cf. artikel VII 74 VPS) wordt elk jaar op 1 juli herzien na beslissing van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken. Voor zover de aanpassing van de kilometervergoeding voortvloeit uit de toepassing van de ongewijzigde formule (bestaand of ongewijzigd beleid) wordt voor de diensten van de Vlaamse overheid het bedrag herzien overeenkomstig de federale bepalingen en wordt aan de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel delegatie verleend om het aangepast bedrag van de kilometervergoeding, alsook de bedragen van de forfaitaire kilometervergoeding voor reizende functies (zie artikel VII 84), jaarlijks mee te delen aan de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid. [34]

Eventuele parkeerkosten naar aanleiding van een dienstreis kunnen worden terugbetaald op voorlegging van de gedateerde originele bewijsstukken, wanneer het noodzakelijk was om parkeerkosten te betalen. Dit is het geval indien geen gratis parkeerplaats voorhanden is in de omgeving.[34]

(Parkeer)boetes worden niet terugbetaald.[34]

Carpooling – ter info: met het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 werd de vroegere carpoolvergoeding omgezet in een carpooltoelage (cf. artikel VII 44ter VPS).[34]

Art. VII 81. Voor dienstverplaatsingen met het openbaar vervoer (trein, tram, bus, metro, vliegtuig) bezorgt de werkgever het personeelslid voorafgaandelijk een geldig vervoersbewijs.

Indien het personeelslid herhaaldelijk dienstreizen maakt met het openbaar vervoer, kan de werkgever, indien dit voordeliger uitvalt, ook een (algemeen of beperkt) abonnement geven (naargelang het aantal trajecten dat het personeelslid moet afleggen).[34]

Indien de werkgever het personeelslid voorafgaandelijk aan de dienstreis geen vervoersbewijs (of abonnement) kan bezorgen, schiet het personeelslid de reiskosten voor en kan hij deze achteraf terugvorderen op voorlegging van de originele en gedateerde bewijsstukken.[34]

Dienstverplaatsingen met het openbaar vervoer gebeuren steeds in tweede klasse of economy class.[34]

Ook de kost van het vervoer van een fiets met de trein kan vergoed worden.[34]

In uitzonderlijke omstandigheden (bv. bij een late avondlijke vergadering waarbij men zich – gelet op het late uur – niet met het openbaar kan verplaatsen en er geen mogelijkheid is tot carpooling) kunnen ook de kosten van taxiriten worden terugbetaald op voorlegging van de originele en gedateerde bewijsstukken. Gelet op het uitzonderlijk karakter dat aan het gebruik van een taxi moet worden verleend, zijn taxiriten en de terugbetaling van de eraan verbonden kosten onderworpen aan de uitdrukkelijke autorisatie van de lijnmanager.[34]

Afdeling 3. Maaltijdvergoeding[34]

Art. VII 82. De maaltijdvergoeding wordt slechts uitbetaald voor dienstreizen die in totaal minstens zes uur duren.[34]

Aangezien het een forfaitair vergoedingssysteem betreft, moet het personeelslid voor de terugbetaling van zijn gemaakte maaltijkosten wel een aanvraag indienen en moet aan de toekenningsvoorwaarden voldaan zijn, maar moeten geen bewijsstukken worden ingediend die zijn aanvraag tot terugbetaling staven.

Hoewel het bedrag van de vergoedbare kosten forfaitair wordt berekend, geldt voor de forfaitaire maaltijdvergoeding, net als voor alle vergoedingen, het beginsel dat een vergoeding slechts kan worden toegekend voor werkelijk gemaakte kosten (cf. artikel VII 72 VPS). Overigens is het vanuit deontologisch oogpunt evident dat er tegen de forfaitaire onkostenvergoeding ook reële kosten staan. Daarnaast is het zo dat geen maaltijdvergoeding kan worden toegekend voor dienstverplaatsingen (of daarmee gelijkgestelde verplaatsingen) wanneer het personeelslid in een restaurant van het ministerie of in een door het ministerie erkend restaurant, waar hij toegang heeft, een

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.[34]

Aangezien een maaltijdcheque niet gecumuleerd mag worden met een onkostenvergoeding voor een zelfde maaltijd voor dezelfde dag (KB van 12 oktober 2010), moet de maaltijdvergoeding per dag met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque (€ 5,91 – cf. artikel VII 109ter VPS) worden verminderd.[34]

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.

Het is niet de bedoeling van deze cumulatierегeling van maaltijdvergoedingen dat personeelsleden dagelijks een dubbele maaltijdvergoeding ontvangen. Cumulatie moet de uitzondering blijven.[34]

Er wordt geen maaltijdvergoeding toegekend voor dienstreizen binnen een straal van vijf kilometer vanaf de stand- of woonplaats, of binnen een straal van 25 kilometer als het personeelslid zich verplaatst met een motorvoertuig. Voor het bepalen van deze 5/25km grens wordt de werkelijke afstand gehanteerd, waarbij onder 'werkelijke afstand' moet worden verstaan de afstand van het traject dat het meest efficiënt is rekening houdend met zowel de factor reistijd (snelste route) als met de factor afstand (kortste route). Het komt toe aan de autoriserende lijnmanager (of zijn gemachtigde) om dit te beoordelen en hierin een concrete afweging te maken.[34]

Op het principe dat geen maaltijdvergoeding wordt toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km (werkelijke afstand), kan door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, een tijdelijke en individuele afwijking worden verleend en kan aan betrokken personeelslid dus tijdelijk wel een maaltijdvergoeding worden toegekend, wanneer hij/zij 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.[34]

Afdeling 4. Binnenlandse dienstreis met overnachting[34]

Art. VII 83. Het personeelslid dat een binnenlandse dienstreis maakt met overnachting en zelf de hotelkosten draagt, kan deze kosten vergoed krijgen binnen de grenzen van de maximale logementsvergoeding zoals vastgesteld in de omzendbrief buitenlandse dienstreizen DVO/BZ/P&O/2009/12 (in uitvoering van artikel VII 85 VPS). Voor België bedraagt de maximale logementsvergoeding 150 euro (niet te indexeren).[34]

Hierbij is vereist dat deze overnachting effectief ook kadert in een 'dienstreis' (of gelijkgestelde).

Indien bijvoorbeeld een personeelslid wonend te Knokke, met standplaats in Brussel overnacht in Aarlen om daar een vroege vergadering te kunnen bijwonen, heeft het

personeelslid recht op terugbetaling van kamer en ontbijt tot een maximaal bedrag van 150 euro (niet te indexeren).[34]

Een absolute voorwaarde hierbij (cf. definitie 'dienstreis') is uiteraard dat de lijnmanager ook de voorafgaandelijke toestemming heeft gegeven om:

- de dienstverplaatsing met zijn eigen voertuig te maken;
- een overnachting te voorzien in de dienstreis.[34]

Voor het overige (d.w.z. naast voormelde logementsvergoeding) heeft het personeelslid dat een binnenlandse dienstreis met overnachting maakt, recht op de maaltijdvergoeding voor een binnenlandse dienstreis wanneer hij zelf zijn (middag- en/of avond)maaltijden moet betalen.[34]

Afdeling 5. Reizende functie[34]

Art. VII 84. De forfaitarisering op maandbasis van zowel de kilometervergoeding als van de maaltijdvergoeding is facultatief (het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling is niet verplicht te forfaitariseren).

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling kan de reizende functies aanduiden die in aanmerking komen om te genieten van de forfaitarisering op maandbasis. Om in geval van maandelijkse forfaitarisering het forfaitair bedrag te kennen waarop het personeelslid recht heeft, deelt het managementorgaan of de door het managementorgaan gemachtigde lijnmanager hem bij het begin van het (eerste) jaar in de overeenkomstige schijf in zoals in bijlage bij de dienstmededeling van de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel (bij ongewijzigde formule federaal) inzake de jaarlijkse aanpassing van de kilometervergoeding (voor wat betreft de forfaitaire kilometervergoeding) en bij de dienstmededeling inzake de indexaanpassing (voor wat betreft de forfaitaire maaltijdvergoeding).

Om het personeelslid te kunnen indelen baseert het managementorgaan of de door het managementorgaan gemachtigde lijnmanager zich op de verreden kilometers van het voorgaande jaar en houdt men 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 maandelijkse forfaitaire vergoeding wordt stopgezet hetzij in geval geen salaris meer wordt betaald, na ontslag, pensioen of overlijden (onmiddellijke stopzetting), hetzij bij een afwezigheid die langer als 35 werkdagen duurt (ab initio; zie de algemene bepaling van artikel VII 73, §3).

Dit forfaitair bedrag wordt maandelijks op een vast tijdstip betaald (bvb. elke tiende van de maand).

Daarbij dient het aantal kilometers dat per jaar mag verreden worden, 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 moet geen bewijsstukken inleveren omdat in dat geval het forfaitair bedrag van de kilometervergoeding geldt.

De geïndexeerde bedragen van de forfaitaire maaltijdvergoeding worden verminderd met zoveel keer het bedrag van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque (cf. artikel VII 109ter VPS) dat overeenstemt met het aantal dienstverplaatsingen waarop het forfaitair bedrag is berekend.

De bedragen van de forfaitaire kilometervergoeding worden jaarlijks op 1 juli (bij ongewijzigde formule federaal) meegedeeld bij de dienstmededeling van de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) inzake de aanpassing van de kilometervergoeding.

De bedragen van de forfaitaire maaltijdvergoeding worden telkens meegedeeld bij dienstmededeling van de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) inzake de indexaanpassing (indexering maaltijdvergoeding 9,50€ + forfaitaire maaltijdvergoedingen).[34]

De verantwoordelijkheid om te bepalen wat “reizende functies” zijn ligt bij de entiteit. De “strikte” voorwaarden (3000 kilometer en 60 dienstreizen) werd met het besluit van 16 juli 2021 weggelaten.

De definitie van “reizende functies” varieert immers van entiteit tot entiteit. Bepaalde entiteiten hebben veel “reizende” functies die bijna dagelijks de baan op zijn. Globaal genomen zullen deze personeelscategorieën wel aan het minimum van 60 dienstreizen per jaar komen om van het bestaande forfait te kunnen genieten. Voor zij die gemiddeld 5 dienstreizen per maand maken die aan de voorwaarden voldoen voor een maaltijdvergoeding (minimum 6 uur – 25 km grens,...) volstaat de huidige regeling.

Maar de “lokale” verankering van bepaalde entiteiten (vb. in districten), heeft tot gevolg dat personeelsleden veel “korte” reizen (minder dan 6 uur) afleggen, of dienstreizen niet ver verwijderd van hun standplaats (minder dan 25 km).

Dit heeft tot gevolg dat soms slechts 2 of 3 dienstreizen van alle afgelegde dienstreizen aan de voorwaarden voldoen om een maaltijdvergoeding te kunnen krijgen.

De tabel van de forfaitaire maaltijdvergoeding “start” bij 12 dienstreizen per jaar in plaats van 60 dienstreizen. Voor de duidelijkheid wordt in de tabel opgenomen dat het moet gaan om dienstreizen “die recht geven op een maaltijdvergoeding”. [63]

[De fiscale bepalingen (thans onder punt 1.2. ‘Fiscaal aspect’ van de huidige omzendbrief) worden op de website opgenomen onder de rubriek ‘Aanvullende info’].[34]

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).

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 zendingsopdracht 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. – opgeheven[32]

Art. VII 86 – opgeheven[32]

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 Ant-

werpen (uiteinde van de rede) enerzijds en de hoogspanningslijn die twee pylonen verbindt, waarvan de eerste gelegen is op de rechteroever ongeveer 430 meter 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 ⁽³⁷⁾ 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 Oostende-Brugge. Voor de kustloodsen wordt ook een (zeer beperkt) deel woonwerkverkeer (aan het tarief openbaar vervoer) geïntegreerd. Voor de andere korpsen is het zo dat zij voor hun loodsprestaties geen reiskosten meer kunnen hebben zodat

³⁷ 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).

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 maaltijkosten 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]

Ter compensatie van de verhoging van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque met € 1, in uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022, wordt de forfaitaire maaltijdvergoeding voor de operationele loodsen verhoogd met € 7,56 per maand

(= 1 x 174,3 (=83% van 210 werkdagen/12=€ 14,525/1,9222 = € 7,56).

Deze aanpassing gebeurt vanaf 1 januari 2023.[75]

Regeling multivalente loods

Het optimalisatieplan (protocol nr. 362.1166 van 16 juni 2017) regelt de inzetbaarheid van de multivalente loodsen waarin de mogelijkheid gecreëerd is dat ze alternerend 1 beurt op de zogenaamde 'major' traject worden ingezet, gevolgd door 1 beurt op het zogenaamde 'minor' traject. [35]

De multivalente loods ontvangt de forfaitaire vergoeding pro rata het aantal kalenderdagen dat hij in het desbetreffende loodsenkorps ingepland was. [35]

Voorbeeld:

Berekening R&M multivalent[35]

Loods A: 11 dagen zee (6+5), 11 dagen kanaal (6+5), 9 dagen zee (6+3) [35]

	Inzet	R&M	Bedrag
zee	20/31	543,96	350,94
kanaal	11/31	153,88	54,60
			405,54

[35]

Art. VII 89. Het bedrag van de forfaitaire vergoeding van artikel VII 88 wordt vermindert met 1/30 per dag ziekteverlof. Voor de loods die multivalent wordt ingezet, wordt deze vermindering toegepast op de vergoeding zoals vermeld in artikel VII 88 van het korps waarbij hij ingepland was (zowel beurt- als rustdagen). [35]

Voorbeeld:

Berekening R&M multivalent

Loods A: 11 dagen zee (6+5), 11 dagen kanaal (6+5), 9 dagen zee (6+3)

		Inzet	R&M	Bedrag	Inhouding
1 dag ziek zee	zee	20/31	543,96	350,94	18,13
	kanaal	11/31	153,88	54,60	0,00

405,54 **387,41**

		Inzet	R&M	Bedrag	Inhouding
1 dag ziek kanaal	zee	20/31	543,96	350,94	0,00
	kanaal	11/31	153,88	54,60	5,13
				405,54	400,42

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.[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 toelage, vergoedingen en voordelen[9] vast waarop het statutaire en contractuele personeel[60] dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt, recht heeft, tenzij reglementair anders bepaald.[2]

Ook de adjuncten hebben[60] recht op deze vergoedingen, toelagen en voordelen.[18]

Uit hun functiebeschrijving blijkt[60] 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 ministerieel besluit.[18][60]

Hoofdstuk 9. Vergoeding voor personeelsleden, tewerkgesteld in Vlissingen[6][32]

Art. VII 91bis. In Nederland bestaat geen systeem van maaltijdcheques. Personeelsleden met standplaats in Vlissingen [32] 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 [32] 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 [32] (die geen maaltijdcheques ontvangen) worden verhoogd met € 35 (€ 2 x 210/12) van € 68,50 tot € 103,50 (bedrag wordt niet geïndexeerd).[16]

Door het verhogen van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque met € 1 in uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022, moet de vergoeding voor personeelsleden tewerkgesteld in Vlissingen (die geen maaltijdcheques ontvangen) worden verhoogd met € 17,50 (€ 1 x 210/12). Deze aanpassing gebeurt vanaf 1 januari 2023.[75]

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 2014/1 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 bij overlijden van een personeelslid (ook contractuele personeelsleden en mandaathouders)[63] als compensatie voor de begrafeniskosten een vergoeding uitgekeerd wordt.

Een aantal categorieën worden weliswaar uitgesloten van de vergoeding voor begrafeniskosten. Deze personeelscategorieën zijn in het Vlaams personeelsstatuut uitgesloten van andere sociale voordelen zoals maaltijdcheques en hospitalisatieverzekering.

Daarnaast kenmerken deze personeelscategorieën zich door een hoog aantal tewerkstellingen van sterk wisselende, vaak korte, duur (vaak middels een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk). Deze tewerkstellingen vormen voor betrokkenen ook vaak een bijjob waarbij men in een groot aantal gevallen op basis van hun hoofdbetrekking recht heeft op een begrafenisvergoeding.

De persoon die de begrafeniskosten draagt ontvangt nu een vergoeding die overeenstemt met de werkelijke kosten (ruim geïnterpreteerd). Hij moet hiervan het bewijs leveren. De beperking van het bedrag, zoals die tot op heden in het Vlaams personeelsstatuut is opgenomen, blijft evenwel behouden.[63]

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
vanaf 01/01/2012 (BS 06/04/2012)	€ 3.150,73
vanaf 01/01/2013 (BS 25/07/2013)	€ 3.410,50
vanaf 01/01/2016 (BS 12/02/2015)	€ 3.453,54
vanaf 01/01/2017 (BS 02/02/2017)	€ 3.522,51
vanaf 01/01/2018 (BS 15/01/2018)	€ 3.621,70

[9]

[18]

vanaf 01/01/2019 (BS 11/01/2019)	€ 3.694,19
vanaf 01/01/2020 (BS 13/01/2020)	€ 3.734,82
vanaf 01/01/2021 (BS 14/01/2021)	€ 3.809,32

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 aanpassing 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]

Op basis van artikel 3, 2° a) van de arbeidsongevallenwet van 3 juli 1967 hebben de rechthebbenden van een personeelslid dat overlijdt is ingevolge een arbeidsongeval, recht op een begrafenisvergoeding.

De rechthebbende van de begrafenisvergoeding wordt gecontacteerd om de begrafenis­kosten in te dienen.

In principe wordt de begrafenisvergoeding betaald aan degene die de kosten heeft gedragen. De minister bevoegd voor bestuurszaken of zijn gemachtigde blijft bevoegd om in uitzonderlijke gevallen te beslissen om de vergoeding niet uit te keren of om ze ten bate van één of meer gerechtigden uit te keren.[63]

Hoofdstuk 2. Woon-werkverkeer met het openbaar vervoer[2]

Art. VII 95. 1. Woon-werkverkeer: abonnementen

§1.[49] Voor het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer heeft de Vlaamse overheid met zowel de NMBS, De LIJN als de MIVB een overeenkomst "derde-betalers­stelsel" gesloten. Met de NMBS werd deze regeling reeds ingevoerd op 15 juni 1992, voor de De Lijn op 1 mei 1994.[2] Met de TEC bestaat dergelijke overeenkomst niet.

Het derde-betalers­stelsel 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.

Bij een gemengde treinkaart NMBS-MIVB wordt de persoonlijke MOBIB-kaart gebruikt om het abonnement NMBS (eventueel in combinatie met MIVB of De Lijn of TEC) op te plaatsen.

2. Woon-werkverkeer: andere vervoersformules

Naast het abonnement zijn nu ook andere vervoersformules mogelijk.

De werkomstandigheden zijn de laatste jaren immers enorm verandert, en de "coronacrisis" maakt dit nog meer duidelijk.

Personeelsleden werken niet meer permanent op hun "standplaats" of werken soms op verschillende locaties. Telewerk geraakt hoe langer hoe meer ingeburgerd. Het ten laste nemen van een abonnement (verplaatsing tussen woonplaats en vaste

werkplaats) is in vele gevallen dan ook niet meer te verantwoorden. De verplaatsing tussen de woon- en standplaats wordt soms maar één of twee keer per week meer afgelegd. In dit geval kan het interessanter zijn om te opteren voor een andere vervoersformule bij een openbare vervoersmaatschappij dan een abonnement. De reden om te opteren voor een andere vervoersformule kan “functioneel” zijn zoals hiervoor aangegeven (meerdere “vaste” werkplaatsen). De reden kan ook “financieel” zijn (of een combinatie van functionele en financiële redenen). Een “financiële” reden kan bijvoorbeeld zijn dat het personeelslid ingevolge zijn werkregime/combinatie van verlofstelsels of ingevolge PTOW een (zeer) beperkt aantal verplaatsingen naar zijn vaste werkplaats aflegt.

Alternatieve vervoersformules zijn (niet limitatief):

1. NMBS:

enkel of heen-en-weer biljet,
Local Multi (de vroegere Key Card)
Multi Standard (de vroegere Rail Pass, (10-rittenkaart)
10 identieke rittenkaart
Youth ticket
Youth Multi
Youth Hollidays

2. De Lijn:

m-ticket
m-daypass
m-card 10
lijnkaart 10-ritten

3. MIVB:

jump heen en terug
jump 1- rit
jump 5 ritten
jump 10-ritten

De lijnmanager neemt de beslissing.[56]

3. Woon-werkverkeer: 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.[2]

3.1. Forfaitaire beroepskosten

Het bedrag van de tussenkomst van de werkgever in de kosten van een abonnement openbaar vervoer is volledig vrijgesteld van belastingen.[2]

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).[2]

3.2. 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 (enkel traject).[2] Om daarmee boven het bedrag van de forfaitaire kosten uit te komen, moet er dus wel een lang dagelijks traject afgelegd worden.

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.[2][56]

4. Woon-werkverkeer: abonnement eerste klasse voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte

Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte kunnen aanspraak maken op een abonnement eerste klasse waarvan de kostprijs volledig ten laste van de werkgever is. Voorwaarde is de opname van deze maatregel én de redenen ervan in het integratieprotocol.[49]

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 be-

reikbare 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 waterbemeestering 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 werkplaatsen.[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. Historiek: 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.[49]

De 80-regel had 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 woon-werkverkeer);
- 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.[49]

Het effect van thuiswerk werd niet doorgerekend in de betaling van de fietsvergoeding. Het was de bedoeling dit voortaan wel te doen.[49]

Om voornoemde problemen op te lossen, werd van de 80%-regel afgestapt door de VPS-wijziging van 29.05.2009.[49]

Vanaf 1 januari 2009 wordt de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer betaald pro rata het gemiddeld aantal dagen per kwartaal dat de fiets wordt gebruikt voor woon-werkverkeer.[49]

Op de jaarlijkse erewoordverklaring moet het personeelslid in de huidige regeling inschatten hoeveel dagen op "kwartaalbasis" hij de woon-werkverplaatsing zal afleggen, rekening houdend met telewerk, deeltijdse prestaties, af en toe gebruik van de fiets, maar niet jaarlijkse vakantie of ziekte. Er kwam dus een pro rata berekening bij afwezigheden, zonder onderscheid of het ging om thuiswerken, af en toe gebruik van de fiets, deeltijdse prestaties enz.[49]

Voor continudiensten bleef de bestaande regeling behouden. Deze personeelsleden moeten in de huidige regeling een maandelijkse verklaring indienen, waarop zij vermelden hoeveel dagen per maand zij de fiets gebruiken.[49]

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken stelde in 2009 de toekenningsmodaliteiten vast met de omzendbrief DVO/BZ/P&O/2009/10 van 28 oktober 2009. De relevante bepalingen van deze omzendbrief worden opgenomen in het VPS. Andere elementen worden hetzij opgenomen in de toelichting hetzij gepubliceerd op de webpagina.[49]

Nieuwe regeling: Na een bevraging in 2018 bij de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid werden vragen gesteld bij de correctheid van de fietsvergoeding. Voor de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen is het immers vereist dat de fietsvergoeding wordt toegekend op basis van het effectief aantal dagen fietsgebruik. De vergoeding, vermeld in artikel VII 102, §2 van het VPS, wordt daarom vanaf nu bepaald op basis van het aantal dagen dat het personeelslid het

volledige of een gedeelte van het woon-werktraject naar de standplaats effectief met de fiets of de speed pedelec aflegt. Daarom werd beslist om voor de Vlimpersgebruikers de fietsvergoeding te koppelen aan de aanwezigheden in de kalender van Vlimpers.[49]

In het voorstel moeten 'permanente fietsgebruikers' (zie § 4) in principe slechts één keer een aanvraag indienen, waarna de fietsvergoeding voor het opgegeven traject automatisch wordt toegekend op dagen waarop men naar de standplaats gaat (dus niet bij verlof, telewerk, ...). 'Occasionele fietsgebruikers' (zie § 5) dienen via een maandelijkse aanvraag in Vlimpers hun werkelijke fietsgebruik door te geven. Dit systeem leunt aan bij het huidige systeem voor de continudiensten.[49]

Entiteiten die onder het VPS vallen, maar geen gebruik maken van Vlimpers, dienen een gelijkaardige aanvraagprocedure uit te werken.[49]

Een pijnpunt van de bestaande regeling zijn ook de onduidelijke cumulatierregels. Het is immers niet steeds duidelijk wat het gevolg is van het combineren van een abonnement openbaar vervoer met een fietsvergoeding voor hetzelfde traject. Deze onduidelijkheid heeft een ontradende werking aangezien personeelsleden die de fiets willen gebruiken denken hierdoor hun abonnement voor het openbaar vervoer te zullen verliezen. Om dit op te lossen wordt in het huidige voorstel een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de fietsgebruikers uit §4 en deze uit §5.[49]

De fietsvergoeding wordt toegekend voor de fiets of speed pedelec zoals beschreven in het Koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer (BS 9 december 1975) voor zover de eventuele ondersteuning niet door een verbrandingsmotor wordt geleverd.[49]

Er is recht op een fietsvergoeding voor:

- het volledige woon-werktraject;
- een gedeelte van het woon-werktraject (vóór- en/of natraject – naast gebruik van een ander transportmiddel).[49]

Onder volledig woon-werktraject wordt verstaan: de verplaatsing met de fiets van de woonplaats (verblijfplaats) tot aan de standplaats, zonder dat een ander transportmiddel wordt gebruikt.[49]

Onder gedeelte van het woon-werktraject wordt verstaan: de verplaatsing met de fiets vanaf de woonplaats of verblijfplaats tot op een plaats vanwaar het openbaar vervoer of een ander transportmiddel (bijvoorbeeld bij carpooling) wordt gebruikt voor de verdere woon-werkverplaatsing (voortraject), of de verplaatsing met de fiets vanaf een halte van het openbaar vervoer of de plaats waar een ander transportmiddel wordt verlaten, tot aan de standplaats (natraject).[49]

Het woon-werktraject is niet steeds het kortste traject. Omdat elke concrete situatie moet beoordeeld worden, is het niet opportuun dit gedetailleerd in het VPS te omschrijven. Het personeelslid moet hier in overleg met zijn lijnmanager tot een overeenkomst kunnen komen. Om discussies achteraf te vermijden, is het aan te raden om hier duidelijke afspraken over te maken. Indien de kortste weg bijvoorbeeld over een vier rijvaksaan loopt met heel druk verkeer, en het personeelslid via een omweg, een veilige weg kan nemen langs een plattelandsweg, lijkt het voor de hand

liggend dat het te verantwoorden is om in deze situatie het aantal afgelegde kilometers langs de veiligere weg te vergoeden.[49]

Aanpassing vanaf 1 augustus 2021:

- Personeelsleden hebben één standplaats, maar werken soms vanop meerdere vaste tewerkstellingsplaatsen. Vanaf 1 augustus wordt in het kader van het woon-werkverkeer met de (elektrische)fiets of de speedpedelec een fietsvergoeding toegekend naar een vaste tewerkstellingsplaats die niet de vaste standplaats is.
- Een vaste tewerkstellingsplaats is de plaats waar de entiteit gevestigd is en waar het personeelslid op vraag van zijn of haar leidinggevende het werk op regelmatige basis uitoefent (niet in het kader van PTOW)[63].

§2. In uitvoering van punt 3.10 van het sectoraal akkoord 2010-2012 werd de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer met ingang van 1 januari 2013 opgetrokken van € 0,15 per kilometer naar € 0,21 per kilometer. De afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven, de afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.[49]

§3. Aangezien de minimumafstand voor een enkele rit één kilometer bedraagt, wordt een enkele rit van bijvoorbeeld 700 meter niet afgerond tot één kilometer. In dat geval is er geen recht op een fietsvergoeding.[49]

§4. Het personeelslid dat ten minste tachtig procent van het aantal dagen dat hij het woon-werktraject naar de vaste tewerkstellingsplaats[63] aflegt, een geheel of een gedeelte van dat traject met de fiets of de speed pedelec aflegt, heeft voor datzelfde traject (het traject dat men met de fiets of speed pedelec aflegt) geen recht op een tussenkomst[56] in het openbaar vervoer overeenkomstig art. VII 95. Met uitzondering van plotse wijzigingen van het fietsgedrag, wordt het percentage van 80 procent bekeken per jaar.[49]

Dit personeelslid zal een fietsvergoeding ontvangen voor elke dag dat hij het woon-werktraject naar de vaste tewerkstellingsplaats[63] aflegt.[49]

Bij meerdere vaste tewerkstellingsplaatsen wordt de combinatiemogelijkheid met het openbaar vervoer per traject bekeken.[63]

Indien men opteert om de fietsvergoeding maandelijks aan te vragen dan doet men dat best in het begin van de maand volgend op de maand waarop de fietsvergoeding betrekking heeft (gezien de vervaltermijn uit §6).[49][63]

Indien een personeelslid een plotse wijziging van zijn fietsgedrag vaststelt of verwacht waardoor het 80 procent niet langer haalt of zal halen, dan dient het dit zo spoedig mogelijk te melden aan het DCPA (personeelsdienst). Dit personeelslid zal dan overstappen op het systeem zoals voorzien in paragraaf 5.[49]

Voorbeeld: Een personeelslid verwacht in 2020 80 procent te halen en doet dit ook gedurende de eerste 10 maanden van 2020 (periode 1). Dit personeelslid zal echter wegens omstandigheden in november en december veel minder vaak gebruik maken van de fiets waardoor het gedurende die twee maanden de 80 procent toch niet zal halen (periode 2). Het personeelslid meldt dit aan het DCPA. Vanaf november zal het

personeelslid een maandelijkse aangifte doen overeenkomstig paragraaf 5. Bij dergelijke plotse wijzigingen zal het percentage niet langer bekeken worden per jaar maar wel per periode.[49]

Indien dit personeelslid tevens recht heeft op een tegemoetkoming moeilijk bereikbare werkplaats, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming zoals voorzien in art. VII 100bis.[49]

§5. Het personeelslid dat op minder dan tachtig procent van de werkdagen dat hij of zij het woon-werktraject naar de vaste tewerkstellingsplaats aflegt, een geheel of een gedeelte van dat traject met de fiets of de speed pedelec aflegt, heeft hij of zij ook recht op een tussenkomst[56] in het openbaar vervoer overeenkomstig art. VII 95.[49][63]

Er werd dus gekozen om cumulatie tussen een abonnement of een alternatieve vervoersformule[63] op het openbaar vervoer en een fietsvergoeding mogelijk te maken en dit om volgende redenen:

- het stimuleren van het fietsgebruik (het personeelslid verliest geen abonnement of een alternatieve vervoersformule op het openbaar vervoer[63] bij minder dan 80 procent);
- gebrek aan flexibiliteit in aanbod vervoersbewijzen van de vervoersmaatschappijen binnen het derdebetalerssysteem;
- administratieve lasten[49][63]

Dit personeelslid vraagt de fietsvergoeding maandelijks online aan en dit bij voorkeur (gezien de vervaltermijn uit § 6) in het begin van de maand volgend op de maand waarop de fietsvergoeding betrekking heeft. Deze maandelijkse aanvraag beperkt het aantal rechtzettingen die de oude regeling tot gevolg had (jaarlijkse inschatting). Bovendien was deze jaarlijkse inschatting zeer moeilijk te maken.[49]

§6. Bij de oude regeling heerste er onduidelijkheid over de vraag of de fietsvergoeding met terugwerkende kracht kan worden aangevraagd. Deze bepaling lost deze onduidelijkheid op en geeft het personeelslid voldoende tijd om de aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding in te dienen.[49]

In geval van misbruiken:

Als wordt vastgesteld dat een personeelslid valse verklaringen aflegt of een wijziging niet tijdig doorgeeft, worden de uitbetaalde bedragen teruggevorderd. Er kunnen ook tuchtsancties overeenkomstig deel VIII van het VPS van 13 januari 2006 worden opgelegd. Valse verklaringen kunnen ook aanleiding geven tot strafrechtelijke vervolging overeenkomstig het Koninklijk besluit van 31 mei 1933 betreffende de verklaringen af te leggen in verband met subsidies, vergoedingen en toelagen.[49]

Om de diensten de tijd te geven om de nodige processen uit te werken en om te vermijden dat gedurende hetzelfde jaar twee regelingen moeten worden toegepast, heeft dit artikel uitwerking met ingang van 1 januari 2020. Het recht op een fietsvergoeding bij gebruik van de speed pedelec treedt wel reeds in werking op 1 april 2019.[49]

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]

Het 4^{de} lid van dit artikel voorziet in een decumul tussen de tegemoetkoming aan een gehandicapte voor het woon-werkverkeer die het openbaar vervoer niet kan gebruiken (tegenwaarde treinkaart zelfde afstand) en het ten laste nemen van de kostprijs van een abonnement voor het woon-werkverkeer (artikel VII 95).[32]

Het "totale woon-werkverkeer" bestaat uit verschillende "deeltrajecten":

- "voortraject" = traject van woonplaats naar halte openbaar vervoer;
- "volledig traject" = traject woonplaats – standplaats;

- "natraject" = traject halte openbaar vervoer naar standplaats.[32]

De mogelijkheid bestaat dat een gehandicapte het "voortraject" niet met het openbaar vervoer (bus) kan nemen, wegens toegankelijkheid van de bussen van De Lijn. Hij neemt daarom zijn wagen tot aan het station, maar neemt dan wel de trein tot aan de standplaats. In dit geval heeft betrokkene recht op een tegemoetkoming op basis van artikel VII 104 (regeling gehandicapten) maar ook recht op een abonnement openbaar vervoer ten laste van de werkgever (art. VII 95).[32]

Er is dus geen decumul aangezien het om een ander "deeltraject" van de totale woon-werkverplaatsing gaat.[32]

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 uitkering voor een contractueel personeelslid bij de geboorte van een kind[37]

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°), 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]

[56]

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]

Er geldt ook een vergelijkbare regeling wat het vader- en geboorteverlof van een contractueel personeel betreft en dat niet wordt doorbetaald door de werkgever.[37]

Art. VII 108bis. Dit artikel voert inzake geboorteverlof een regeling in waarbij voor de dagen die ten laste zijn van de mutualiteit de werkgever een toelage uitbetaalt die het verschil tussen de uitkering en het nettoloon dicht.[37]

Hoofdstuk 11. Hybride werken[65]

Art. VII 109. Paragraaf 1: De lijnmanager neemt een van de volgende beslissingen:

1° hij neemt de kostprijs van de internetaansluiting en het internetabonnement ten laste via het derde-betalersysteem;

2° er wordt forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toegekend voor het professionele gebruik van de eigen internetverbinding van het personeelslid.[65]

Wat betreft punt 1° (het derde-betalerssysteem) (HB+), wordt sinds november 2016, zowel bij Proximus als Telenet ook een “basic internet” aangeboden, naast de reeds bestaande internetformules.[44]

Wat betreft de hoogte van de forfaitaire vergoeding (punt 2°) voor het professioneel gebruik van de eigen internetverbinding, aanvaardt zowel de fiscus als de RSZ een vergoeding van € 20 per maand om vrijgesteld te zijn van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.[44]

Paragraaf 2: De lijnmanager kan aan een personeelslid een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen indien het personeelslid e tijdens plaats- en tijds-onafhankelijk werken gebruik maakt van een eigen privé aangekocht ICT- toestel. Onder zo'n ICT-toestel kan onder andere een eigen desktop, laptop, of tablet vallen en alle andere toestellen die dezelfde functionaliteiten hebben als de voormelde toestellen.[44]

Deze toelage kan door de lijnmanager worden toegekend als de volgende twee voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

1. het gebruik van een eigen ICT-toestel past binnen het veiligheidsbeleid van een entiteit, raad of instelling. Het is de lijnmanager die beslist of het gebruik van een eigen ICT-toestel past binnen het veiligheidsbeleid;
2. het personeelslid beschikt niet over een door de werkgever ter beschikking gesteld ICT-toestel dat hij in het kader van PTOW kan gebruiken. Als een personeelslid bijvoorbeeld beschikt over een door de werkgever ter beschikking gestelde laptop of tablet of een ander mobiel toestel, maar verkiest om deze in het kader van PTOW niet mee naar huis te nemen, dan kan er geen vergoeding worden toegekend bij gebruik van eigen ICT-middelen.[44]

Paragraaf 3: Alleen het personeelslid dat structureel en op regelmatige basis aan thuiswerk doet, krijgt de vergoedingen en de terugbetalingen, vermeld in dit artikel. Onder structureel en op regelmatige basis thuiswerken wordt verstaan: het equivalent van één werkdag per week, te beoordelen op maandbasis.

Onder thuiswerk wordt verstaan elke vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin werkzaamheden die ook op de werkvloer van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis in de private lokalen van de werknemer worden uitgevoerd. Het werk dat wordt verricht in een satellietkantoor van de werkgever is bijgevolg geen thuiswerk. Deze voorwaarden zijn grotendeels gebaseerd op vrijstellingsvoorwaarden opgenomen in Circulaire 2021/C/20 over tussenkomsten van de werkgever voor thuiswerk.

In het kader van hybride werken heeft het personeelslid geen recht op andere vergoedingen of op de terugbetaling van andere kosten dan de vergoedingen of de terugbetaling, vermeld in dit artikel.[65]

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⁽³⁸⁾ 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⁽³⁹⁾ 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] 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 voe-

³⁸ 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.

³⁹ 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.

ding op het dagbedrag zeegeld (zie ook protocolnr. 309.992).[18]

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 IVA Sport Vlaanderen[34][60]:
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 IVA Sport Vlaanderen[34] 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[34]:
In Nederland kent men geen systeem van maaltijdcheques. Personeelsleden die in Nederland werken (standplaats in Vlissingen[34]) 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 personeelscategorieën 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 uren per dag bij de werkgever. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. 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 al-

gemene 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]

Evolutie van de maaltijdchequeregeling

1. Sectoraal akkoord 2005 - 2007

De maaltijdcheques werden voor het eerst veralgemeend ingevoerd voor alle personeelsleden vanaf 1 juli 2007 in uitvoering van punt 5.3. van het sectoraal akkoord 2005 – 2007.

Tot vóór 1 juli 2007 konden in uitvoering van het sectoraal akkoord 2003 – 2004 de entiteiten en/of agentschappen van de Vlaamse overheid, die niet over eigen catering-service beschikken, eigen initiatieven ontwikkelen binnen hun beschikbare budgettaire middelen.

Vanaf 1 juli 2007 bedroeg de nominale waarde van een maaltijdcheque € 5 (€ 2,5 werkgeversbijdrage en € 2,5 werknemersbijdrager).

De entiteiten waar een voordeliger regeling bestond behielden deze regeling.

Aan operationele loodsen worden geen maaltijdcheques toegekend aangezien elke maaltijd reeds vergoed wordt. Ter compensatie werd het forfaitair bedrag van de reisen maaltijdkosten met € 25 (100%) verhoogd, tot volgende bedragen:

Korps	bedrag tegen 100% per maand
rivier- en kanaalloodsen	€ 117,50
Scheldemondenloodsen	€ 220,50
kustloodsen	€ 85,50

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%.

2. Sectoraal akkoord 2008 – 2009

Inzake de maaltijdcheques werd overeengekomen de nominale waarde te behouden op € 5, maar de werknemersbijdrage te minimaliseren tot € 1,09 en de werkgeversbijdrage overeenkomstig op te trekken.

Deze maatregel werd gefaseerd ingevoerd:

- op 1 september 2008: verhoging van de werkgeversbijdrage met € 1 tot € 3,50 en

vermindering van de werknemersbijdrage met € 1 tot € 1,50;
 - op 1 mei 2009: verhoging van de werkgeversbijdrage met € 0,41 tot € 3,91 en vermindering van de werknemersbijdrage met € 0,41 euro tot € 1,09.

Wat de personeelsleden die binnen hun agentschap een gunstiger maaltijdchequeregeling hadden (met name De Scheepvaart, FIT, IWT, OVAM, SERV, Syntra Vlaanderen, VMSW, VLAO, VAPH, VMM en W&Z), werd in het sectoraal akkoord afgesproken dat agentschapspecifiek een compenserende maatregel uitgewerkt zou worden met het oog op een netto koopkrachtverhoging van € 296,1 per jaar.

Deze maatregel werd eveneens gefaseerd ingevoerd:

- op 1 september 2008 het equivalent van € 1
- op 1 mei 2009 het equivalent van € 0,41.

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.

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 personeelsleden van bovenvermelde agentschappen ontvingen een compenserende toelage waarvan het bedrag als volgt werd bepaald (niet te indexerende bedragen):

Periode	Bedrag vast benoemden	Bedrag contractuelen
1-9-201-09-2008 tot 30-4-2009	€ 30,50	€ 33,50
Vanaf 1-5-2009	€ 43,00	€ 47,50

De personeelsleden van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen en Syntra Vlaanderen ontvingen volgende compenserende toelage:

Periode	Bedrag vast benoemden	Bedrag contractuelen
1-9-201-09-2008 tot 30-4-2009	€ 17,00	€ 18,50
Vanaf 1-5-2009	€ 29,00	€ 32,50

Voor de personeelsleden van VLAO en Syntra Vlaanderen werd de koopkrachtverhoging gerealiseerd door enerzijds een "gedeeltelijke" compenserende toelage en anderzijds door het optrekken van de werkgeversbijdrage in de huidige maaltijdchequeregeling.

3. Sectoraal akkoord 2010 – 2012

Met ingang van 1 december 2012 werd een nominale waarde van de maaltijdcheque verhoogd tot € 7 (via verhoging van de werkgeversbijdrage).

De compenserende toelage werd uitdovend gemaakt (personeelsleden die vanaf 1/12/2012 in dienst treden ontvangen de toelage niet meer).

Samenvattend overzicht waarde maaltijdcheques

datum	Nominale waarde	WG-bijdrage	WN-bijdrage
1/7/2007	€ 5,00	€ 2,50	€ 2,50
1/9/2008	€ 5,00	€ 1,50	€ 3,50
1/5/2009	€ 5,00	€ 3,91	€ 1,09
1/12/2012	€ 7,00	€ 5,91	€ 1,09

4. Sectoraal akkoord 2020-2022

In uitvoering van punt 3.2.2. van het sectoraal akkoord 2020-2022 wordt de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque verhoogd van 5,91 euro tot 6,91 euro.

datum	Nominale waarde	WG-bijdrage	WN-bijdrage
1/7/2007	€ 5,00	€ 2,50	€ 2,50
1/9/2008	€ 5,00	€ 1,50	€ 3,50
1/5/2009	€ 5,00	€ 3,91	€ 1,09
1/12/2012	€ 7,00	€ 5,91	€ 1,09
1/1/2023	€ 8,00	€ 6,91	€ 1,09

[75]

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
	* Andere dienstvrijstellingen	Ja, indien ze gelijkgesteld kunnen worden met een arbeidsdag (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 admini-

stratieve 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 arbeidsdagen 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 arbeidsdagen 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 hoefde 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⁽⁴⁰⁾;
- 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 voortspuiten 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]

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]

⁴⁰ 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.

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]

De wet van 4 april 2014 tot wijziging van de samengevoerde wetten van 19 december 1939 betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders (B.S. 5/5/2014) creëert één wettelijk kader voor werknemers én zelfstandigen.[32]

De kinderbijslagwet van 19 december 1939 wordt omgevormd tot een "algemene kinderbijslagwet – afgekort AKBW".[32]

De Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW) wordt omgevormd tot het "Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag – FAMIFED".[32]

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 Algemene Kinderbijslagwet (AKBW);[32]
- 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 ⁴¹)

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 AKBW[32]	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>rechthebbende</u> meestal de vader (maar op louter verzoek aan de moeder)	betaling aan de <u>bij-slagtrekkende</u>	betaling aan de <u>bijslagtrekkende</u>	betaling aan de <u>bijslag-trekkende</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 winstgevend 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> zonder schoolat-

⁴¹ Idem voetnoot 30

K.B. van 26 maart 1965 (vorige regeling)	KB tot wijziging van het K.B. van 26 maart 1965	de AKBW[32]	Voorstel integratie VPS
			test
5. voorafbetaald aan een uitdovende categorie van personeelsleden ⁽⁴²⁾	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. Ingevolge de 6de staatshervorming is elke deelentiteit vanaf 1 januari 2019 bevoegd voor de gezinsbijslagen.[54]

De reglementering is vastgelegd als volgt:

- Vlaamse Gemeenschap (Nederlandstalig taalgebied): decreet van 27 april 2018 tot regeling van de toelagen in het kader van het gezinsbeleid (B.S. 31 juli 2018);
- Waalse Gewest (Franstalig taalgebied): decreet van 8 februari 2018 betreffende het beheer en de betaling van de gezinsbijslagen (B.S. 1 maart 2018);
- Duitstalige Gemeenschap (Duitstalig taalgebied): decreet van 23 april 2018 betreffende de gezinsbijslagen (B.S. 12 juni 2018);
- Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad): ordonnantie van 25 april 2019 tot regeling van de toekenning van gezinsbijslag (B.S. 8 mei 2019), gewijzigde regeling pas vanaf 2020.

Om te bepalen welke regeling van toepassing is, werd op 6 september 2017 een samenwerkingsakkoord gesloten (B.S. 26 januari 2018).

Artikel 2 van dit samenwerkingsakkoord stelt de aanknopingspunten vast om de uitsluitende bevoegdheid van een deelentiteit te bepalen. Deze aanknopingspunten zijn in volgorde:

1. de wettelijke woonplaats van het kind;
2. de verblijfplaats van het kind;
3. de lokalisatie van de vestigingseenheid (of exploitatiezetel) van de huidige (of laatste) werkgever van de sociaal verzekerde;
4. de wettelijke woonplaats of laatste verblijfplaats van de sociaal verzekerde in België;
5.

Indien er wordt vastgesteld dat er meerdere sociaal verzekerden onder de toepassing van dezelfde aanknopingsfactor vallen, wordt de bevoegdheid van een deelentiteit bepaald door de oudste van hen.[54]

Art. VII 109octies.[54] Dit artikel regelt het "supplement gezinsbijslag" voor bepaalde personeelsleden tewerkgesteld in het buitenland. Het betreft, wat de diensten van de Vlaams overheid aanbelangt:

- de uitgezonden personeelsleden van het Ministerie van Buitenlandse Zaken;
- de Vlaamse economische vertegenwoordigers en de technologieattaché tewerkgesteld bij FIT.

⁴² aan de personeelsleden die reeds in juli 1984 genoten van vooruitbetaalde kinderbijslag

Het supplement gezinsbijslag wordt toegekend van zodra deze personeelsleden 6 maanden in het buitenland verblijven, maar dan wel vanaf de eerste dag van tewerkstelling in het buitenland.

Het supplement wordt enkel toegekend op de gezinsbijslagen die:

- maandelijks betaald worden;
- niet-inkomensgerelateerd zijn.

Er wordt geen toeslag toegekend voor “schoolgerelateerde” uitgaven. Voor schoolkosten bestaat reeds een andere vergoeding (artikel VII 91, 7° VPS).

Een aantal uitzonderingen worden in het artikel opgenomen.

Hierna volgt een schematisch overzicht van de elementen waarop het supplement wel en niet wordt toegepast:

Deelentiteit/ taalgebied	Wettelijke basis	Aard van de bijslag	Wel sup- plement	Geen sup- plement	Niet van toe- passing
Nederlands taalgebied	Decreet van 27/4/2018 (B.S. 31/07/2018)	Startbedrag geboorte (artikel 9 – 10)		X	
		Startbedrag adoptie (artikel 11)		X	
		Basisbedrag (artikel 13)	X		
		Wezentoeslag één van de ouders over- leden (artikel 14 en 15, §1)	X		
		Wezentoeslag beide ouders overleden (artikel 15, §2)			X
		Zorgtoeslag kinderen met speciale onder- steuningsbehoef-ten (artikel 16)	X		
		Pleegzorgtoeslag		X	

		(artikel 17)			
		Sociale toeslag (artikel 18)		X	
		Universele participatietoelagen (artikel 19 – 22)		X	
		Selectieve participatietoelagen (artikel 24 – 50)		X	
		Kinderopvangtoeslag (artikel 51 – 52)		X	
		Kleutertoeslag (artikel 53 – 56)		X	
	Overgangsbe-palingen	Kinderbijslag (artikel 210 – 211)	X		
		Leeftijdsbijslag (artikel 212 – 213)	X		
		Kinderbijslag voor wezen (artikel 214 – 217)	X		
		Zorgtoeslag kinderen met specifieke ondersteuningsbehoef-te (artikel 218)	X		
		Pleegzorgtoeslag (artikel 219 – 220)		X	
		Forfaitaire bijslag voor een kind dat in een instelling is geplaatst (artikel 221)		X	
		Sociale toeslagen (artikel 222 – 224)		X	
Duits taalge-	Decreet van 23 april	Basiskinderbijslag	X		

bied	2018 (B.S. 12/06/2018)	(artikel 8 – 14)			
		Jaarlijkse bijslag (artikel 15 – 16)		X	
		Bijslag voor grote gezinnen (artikel 17 - 18)		X (zie beslissing van het MACO (managementcomité van 14/11/2018 (overeenkomstige componenten Vlaamse Regering – grote gezinnen bestaat in Vlaamse regeling niet)	
		Sociale bijslag (artikel 19 – 20)		X (is maandelijks maar geen supplement – niet voorzien in Vlaanderen - zie beslissing MACO 14/11/18)	
		Bijslag voor kinderen met een beperking (artikel 21 – 22)	X		
		Wezenbijslag volledige wezen (artikel 23 – 24)			X
		Wezenbijslag halfwezen (artikel 25 – 26)	X		

		Geboortepremie (artikel 30 – 33)		X	
		Adoptiepremie (artikel 34)		X	
Franstalig taalgebied	Decreet van 8/2/2018 (B.S. 1/03/2018)	Kraamgeld en adoptiepremie (artikel 7 – 8)		X	
		Basisbedrag (artikel 9, §1)	X		
		Wezenbijslag één ouder (artikel 9, §2)	X		
		Wezenbijslag beide ouders (artikel 9, §2)			X
		Forfaitaire bijslag bij particulier geplaatst kind (artikel 10)		X	
		Toeslag kinderen minstens 3 kinderen (artikel 11)		X (bestaat in Vlaamse regeling niet + inkomensgerelateerd – zie beslissing MACO 14/11/2018)	
		Toeslag éénoudergezin (artikel 12)		X	
		Sociale toeslag (artikel 13)		X	
		Toeslag één gezinslid gehandicapt of uitkering (artikel 14)		X (bestaat in Vlaamse Regeling niet – zie beslissing MACO)	

				14/11/2018)	
		Wees van beide ouders (artikel 15)			X
		Kind met een handicap (artikel 16)	X		
		Jaarlijkse leeftijdstoelag (artikel 17)		X	
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Ordonnantie van 25 april 2019 (B.S. 8/5/2019) – vanaf 1/1/2020	Maandelijks basis-kindertoeslag (artikel 7)	X		
		Wezentoelag (artikel 8)	X		
		Sociale toeslag (artikel 9)		X	
		Toelag aandoening van het kind (artikel 12)	X		
		Forfaitaire bijslag plaatsing privépersoon (artikel 13)		X	
		Forfaitaire toeslag plaatsing in instelling (artikel 14)		X	
		Jaarlijkse leeftijdstoelag (artikel 15)		X	
		Kraamgeld (artikel 16)		X	
		Adoptietoelag (artikel 17)		X	

[54]

Hoofdstuk 15. Aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden[43]

Art. VII 109novies. Dit artikel regelt, in uitvoering van artikel 12, tweede lid, van het decreet betreffende het Vlaams Pensioenfonds en het publieke pensioenstelsel voor de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid en andere besturen, de (collectieve) aanvullende pensioentoezegging voor de contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid (ressortierend onder het VPS) door aan deze contractuele personeelsleden het recht op een aanvullend pensioen (=bijzondere arbeidsvoorwaarde) toe te kennen.[43]

De essentiële kenmerken van het publiek pensioenstelsel dat voor de diensten van de Vlaamse overheid door een pensioenfonds (het Vlaams Pensioenfonds) zal worden toegekend, zijn vastgesteld in artikel 12, §1, van hoger vermeld decreet. Hierin wordt bepaald dat het aanvullend pensioen:

- 1° uitsluitend door de werkgever wordt gefinancierd (100% patronale bijdragen, dus geen werknemersbijdragen);
- 2° met vaste bijdragen (het betreft een pensioentoezegging van het type 'vaste bijdragen', dus geen 'te bereiken doel'- of 'cash balance'-plan).[43]

De nadere uitwerking in arbeidsvoorwaarden van de kenmerken van het aanvullend pensioenstelsel wordt met dit artikel in de rechtspositie ingeschreven. Dit artikel vormt de basis voor de meer gedetailleerde uitwerking in het pensioenreglement.[43]

Wat betreft de arbeidsvoorwaarden wordt in deze rechtspositie bepaald:

1° hoe de vaste bijdrage wordt berekend

- a. op basis van een percentage: het bijdragepercentage wordt bepaald op 3%
- b. toe te passen op volgende berekeningsbasis:

De berekeningsbasis is het rekenkundig gemiddelde van het voltijdse bruto maandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand (formulering rekening houdend met in- en uitdiensttredingen in de loop van het jaar) van het kalenderjaar:

 - verhoogd met de haard- of standplaatstoelage;
 - en vermenigvuldigd met een factor 13,82 ter incorporatie van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (eventuele andere toelagen, zoals bv. prestatietoelagen, toelagen voor specifieke personeelscategorieën, enz., worden niet opgenomen in de berekeningsbasis).

Het recht op aanvullend pensioen wordt opgebouwd pro rata van de prestaties. Er worden m.a.w. geen pensioenrechten opgebouwd gedurende periodes van onbezoldigde afwezigheid.

De periodes van (onbezoldigde) afwezigheid ingevolge ziekteverlof (artikel X 17

e.v. VPS),moederschapsrust (artikel X 13 en X 14 VPS) vader- of meemoederschapsverlof (artikel X 15 VPS) en geboorteverlof (artikel X 61bis VPS) worden gelijkgesteld met werkelijk geleverde prestaties.

Een periode van arbeidsongeval en beroepsziekte wordt beschouwd als ziekteperiode; dit hoeft dan ook niet apart vermeld te worden. De gelijkstelling heeft voornamelijk belang voor de onbezoldigde periodes van ziekte en moederschapsrust. In de praktijk betekent dit dat ziekte en moederschapsrust geen impact hebben op de normale aangroei van de pensioenrechten.

Het recht wordt derhalve niet opgebouwd op basis van het effectief uitbetaalde salaris. De techniek van verrekening van deeltijdse prestaties en onbezoldigde periodes verloopt via een formule die het gemiddelde van het voltijdse bruto maandsalaris van januari en december (of van de 1ste en laatste maand van tewerkstelling om de situaties van in- en uitdiensttredingen correct mee te nemen), vermenigvuldigd met een prestatiebreuk die de verhouding weergeeft van de periodes van deeltijdse prestaties én onbezoldigde periodes (met uitsluiting van de gelijkgestelde periodes) ten opzichte van een voltijdse tewerkstelling.

2° dat het enkel om een waarborg aanvullend pensioen gaat

Het pensioenstelsel voorziet in een waarborg 'aanvullend pensioen', zoals bepaald in artikel 2, 10° van het decreet, en dus niet in een waarborg voor overlijden (tenzij UKMS, zie verder) of voor invaliditeit.

3° dat het aanvullend pensioen wordt uitbetaald onder de vorm van een eenmalig kapitaal

De fiscaliteit van een kapitaalsplan is gunstiger dan van een renteplan. Een kapitaalsplan is bovendien interessant omwille van het feit dat het personeelslid onmiddellijk over het kapitaal beschikt.

Ingeval van een kapitaalsplan heeft de aangeslotene op grond van artikel 28, §1 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (hierna verkort geciteerd als de 'WAP') wel het recht om de omvorming in een rente te vragen.

Het moment van uitbetaling (in de rechtspositie algemeen verwoord als 'bij pensionering') is wettelijk geregeld, d.i. in beginsel bij de effectieve ingang van het wettelijk rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de prestaties (zie art. 27 e.v. WAP). Deze datum wordt nader gepreciseerd in het pensioenreglement.

Bij uittreding worden de verworven reserves beschikbaar gesteld voor overdracht (zie art. 32 WAP). Bij overlijden van de aangeslotene vóór de pensioenleeftijd is er uitbetaling aan de begunstigde(n).

In dit laatste geval (bij vroegtijdig overlijden) wordt in de rechtspositie bepaald dat de tot dan opgespaarde reserve uitbetaald wordt (UKMS = Uitgesteld Kapitaal Met terugbetaling van de Spaarreserve).

Er wordt geen specifieke rendementsgarantie bepaald. Dat betekent dat de wettelijke rendementsgarantie geldt zoals voorzien in artikel 24, §3 WAP (voor

2018 vastgesteld op 1,75%).

4° wat de aansluitingsvoorwaarden zijn (scope – onmiddellijke aansluiting)

a. alle contractuele personeelsleden zijn aangesloten, ongeacht of het een contract van bepaalde of onbepaalde duur betreft (=collectief karakter van het Vlaams pensioenstelsel)

met uitzondering van:

- i. de contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor studententewerking (=‘jobstudenten’);
- ii. het personeel dat niet onder de Belgische Sociale Zekerheid ressorteert; de facto gaat het over de personeelsleden die aangesloten zijn bij de Dienst Overzeese Sociale Zekerheid en over het naar lokaal recht aangeworven personeel in het buitenland: zij hebben weliswaar een contract met de DVO, maar arbeidsvoorwaarden die (kunnen) afwijken van het VPS en/of een sociale zekerheidsregeling (inclusief eerste pijler) bij de DOSZ of naar buitenlands recht;
- iii. de personeelsleden van Sport Vlaanderen die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel (AOP's, dit zijn contracten voor 1 of enkele dagen): het betreft de occasionele medewerkers van het agentschap Sport Vlaanderen met sporttechnische, sportpedagogische of sportorganisatorische kwalificatie afdelingen Sportkader-opleiding, Sportpromotie en Inspectie en Bloso-centra, zoals bedoeld in artikel 2, §4 van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid;
- iv. de occasionele lesgevers van de VDAB, zoals gedefinieerd in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de VDAB (ASB VDAB), en zoals tevens opgenomen in bijlage 1 (punt 7.3) bij het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De personeelscategorieën sub iii en iv zijn in de regelgeving uitgesloten van andere sociale voordelen in het VPS zoals maaltijdcheques (zie voor personeelscategorie iii artikel VII 109bis, tweede lid, 2° VPS en voor personeelscategorie iv artikel 16, tweede lid ASB VDAB) en hospitalisatieverzekering (zie voor personeelscategorie iii de omzendbrief hospitalisatieverzekering en voor personeelscategorie iv artikel 16, eerste lid ASB VDAB).

De personeelscategorie sub iv heeft bovendien in afwijking van artikel VII 20 en VII 22 van het VPS geen recht op een eindejaarstoelage (zie artikel 13 ASB VDAB).

De personeelscategorieën sub iii en iv worden gekenmerkt door een hoog aantal tewerkstellingen van sterk wisselende, vaak korte, duur (vaak middels een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk) met een hoog aantal loopbaanincidenten (in- en uitdiensttredingen) als gevolg. Deze tewerkstellingen vormen voor betrokkenen ook vaak een bijjob (waarbij men in een groot aantal gevallen op basis van hun hoofdbetrekking recht heeft op hoger genoemde voordelen). Om voormelde redenen is het derhalve niet aangewezen voor deze

personeelscategorieën te voorzien in onderhavige tweede pijlerregeling.

Volledigheidshalve: daarnaast moet voor alle duidelijkheid ook worden gesteld dat het Vlaams aanvullend pensioenstelsel niet van toepassing is op personen die geen arbeidsovereenkomst met de DVO hebben:

- contracten waarvan de finaliteit ligt bij studie, stages, opleiding, het opdoen van praktijkervaring, e.d. (bv. BIO's, IBO's, GIBO's) -> zijn geen arbeidsovereenkomsten;
- contracten in het kader van uitzendarbeid -> uitzendkrachten hebben een contract met het uitzendkantoor en hebben een eigen tweede pijlerregeling;
- CODO's (contractuelen betaald door het departement Onderwijs) -> vallen niet onder het VPS, maar onder een eigen rechtspositieregeling binnen de onderwijssector waarvan de verloning is geregeld in artikel 98 van de programmawet van 30 december 1988 (BS 5 januari 1989).

b. met onmiddellijke aansluiting op het moment van indiensttreding (ten vroegste vanaf 1 januari 2018), ongeacht de leeftijd (ook jonger dan 25 jaar -> is een ruimer voordeel dan waartoe de wetgeving werkgevers verplicht)(§4).[43]

Hoofdstuk 16. Kosten voor de installatie en het jaarlijkse onderhoud van een thuislaadpunt voor volledig elektrische dienstvoertuigen en dienstvoertuigen die plug-in hybrides zijn

Art. VII 109decies. De Vlaamse overheid investeert in de levering, plaatsing en configuratie van oplaadinfrastructuur voor versneld laden. Deze actie kadert in de algemene doelstellingen van het Klimaatplan – doelstelling 'Mobiliteit' (VR 2016 1507 DOC. 0887/1bis). De oplaadinfrastructuur wordt geplaatst bij:

- de N-functie die in het kader van het mobiliteitskrediet kan opteren voor een elektrisch of plug-in hybride voertuig (zie artikel V12bis);
- het personeelslid dat om functionele redenen over een dienstvoertuig beschikt (artikel VII 109sexies).

Indien de chauffeur van een N-functie met de dienstwagen van de N-functie naar huis rijdt, en het voertuig moet opladen, krijgt hij een vergoeding zoals bepaald in artikel VII 82bis.[49]

Deze oplaadinfrastructuur is zowel geschikt voor voertuigen van de Vlaamse overheid als voor voertuigen van private personen.[49]

Voor werknemers van de Vlaamse overheid die beschikken over een voertuig van de Vlaamse overheid, en welke thuis laden, dient een compensatie voorzien te worden, aangezien het opladen van de batterij van het elektrisch voertuig geschiedt via de aansluiting van en dus op kosten van de private persoon.[49]

Hierbij horen eveneens afspraken met de werknemer met betrekking tot

- De juridische en economische eigendom van de infrastructuur. De Vlaamse overheid blijft eigenaar van de oplaadinfrastructuur en staat in voor het onderhoud en de onderhoudsvergoeding hiervan, maar zal deze apparatuur laten staan op het einde van de arbeidsovereenkomst wegens de kosten verbonden aan het verwijderen, alsook de kosten verbonden aan het herstellen van de oorspronkelijke situatie, en de snelle technologische evolutie in de markt van oplaadinfrastructuur welke maakt dat recuperatie voor hergebruik van deze apparatuur niet verantwoord is. De motivatie hiertoe is dat enkel de oplaadinfrastructuur kan gerecupereerd worden, niet de elektrische bekabeling. Het recupereren van deze infrastructuur geeft aanleiding tot kosten voor weghalen en wederinstandstelling van het gebouw van de thuislader, terwijl het gerecupereerde toestel wegens ouderdom en slijtage, alsook technologische evolutie, niet zomaar geschikt is voor herplaatsing bij een andere thuislader zonder investeringen die niet opwegen tegen de aanschaf van een nieuw toestel. De tussenkomst van de werkgever voor het technisch onderhoud vervalt, het initiatief hiertoe dient genomen te worden door de betrokken persoon.

- Het uitvoeren van de voorbereidende elektrische werken door een aannemer aangeduid door de werknemer, op basis van voorgelegde factuur welke voorgeschieden wordt door de werknemer en terugbetaald wordt door de werkgever. De motivatie hiervoor is het feit dat er wordt ingegrepen op een privaatieve installatie, eigendom van de werknemer, voor een opdracht uit hoofde van de werkgever. Gezien de verplichting tot keuring van de installatie, en het feit dat de elektrische installatie onroerend is door bestemming, kunnen dergelijke werken enkel gebeuren in opdracht van de werknemer.[49]

Indien de Vlaamse overheid niet zou overgaan tot financiering van deze installatie en de nodige werken en onderhoud, is het enige alternatief voor vergoeding van een persoon, die een voertuig van de Vlaamse overheid thuis oplaadt, het uitkeren van een forfaitair bedrag in functie van de aard van het voertuig, nl. een bedrag voor een hybride voertuig of een bedrag voor een vol elektrisch voertuig. Deze forfaitaire bedragen zijn steeds indicatief en zullen moeten evolueren in functie van de snelle technologische ontwikkelingen.[49]

Dit alternatief van het toekennen van een vergoeding wordt enkel toegepast in volgende twee situaties:

- als tijdelijke maatregel, in afwachting van de plaatsing van een oplaadpunt voor thuisladen bij een personeelslid die beschikt over een voertuig van de Vlaamse overheid ten persoonlijke titel;
- sporadisch meenemen van een poolwagen die thuis wordt opgeladen (zie artikel 19).[49]

De procedurestappen voor de installatie zijn de volgende:

- de leverancier (Blue Corner – raamcontract HFB) gaat bij het personeelslid na welke elektrische werken moeten uitgevoerd worden voor de installatie;
- het personeelslid neemt zelf contact op met een elektricien om de werken zoals omschreven door de leverancier, uit te voeren;
- de elektricien stelt een offerte op en bezorgt deze aan het personeelslid. Het personeelslid dient de offerte in bij de werkgever die deze goed- of afkeurt;
- de elektricien van het personeelslid voert de werken uit en levert keuring af;
- het personeelslid betaalt de elektricien en dient de factuur in bij de werkgever;
- het personeelslid contacteert de leverancier voor de installatie van de laadpaal (maakt een afspraak) en bezorgt een kopie van de keuring;
- de leverancier komt het thuislaadpunt installeren.[49]

Op basis van de inschrijvingsprijzen van het raamcontract kan aangegeven worden dat de prijs van een oplaadpunt, naargelang de wijze van uitvoering (enkel of dubbel stopcontact, wallbox of laadpaal) minimum 873 en maximum 2.520 euro excl. BTW bedraagt, geleverd en geplaatst. De jaarlijkse onderhoudskost bedraagt maximum 189 euro excl. BTW. De kostprijs voor schouwing, enkel te innen bij niet-bestelling, bedraagt 150 euro excl. BTW.[49]

Deze laadinfrastructuur kan ook privaat gebruikt worden door voertuigen van medebewoners en privaat bezoekers mits dezen beschikken over een eigen laadpas.[49]

Op de zitting van 2 oktober 2018 heeft de dienst Voorafgaande Beslissingen in Fiscale Zaken beslist dat de financiering door de Vlaamse overheid van de oplaadinfrastructuur bij de werknemer, geen aanleiding geeft tot een bijkomend voordeel van alle aard in hoofde van de werknemer naast het voordeel van alle aard wegens het kosteloos persoonlijk gebruik van de elektrische wagen, overeenkomstig artikel 36 WIB92 (dossier 0316.380.841).[49]

De financiering van de oplaadinfrastructuur bestaat zowel uit de schouwing, de voorbereidende elektrische werken, de fysieke apparatuur, de levering en plaatsing hiervan, evenals het technisch onderhoud ervan en de terugbetaling van de verbruikte stroom voor het opladen van de ter beschikking gestelde elektrische wagen via dit oplaadpunt.[49]

Hoofdstuk 17. Fietsleasing[70]

Art. VII 109undecies. Het personeelslid, eens het de keuze heeft gemaakt om de eindejaarstoelage (geheel of gedeeltelijk) en/of jaarlijkse vakantiedagen (volledige of halve dagen) om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing (zie artikel VII 22, §4 en artikel X 9, §4):

- bouwt gedurende de referteperiode (januari tot en met september voor wat betreft de eindejaarstoelage / januari tot en met december voor wat betreft de jaarlijkse vakantiedagen) budget(*) op ter financiering van de gekozen voordelen;
- verklaart met voormelde keuze meteen ook deze voordelen te zullen aanwenden volgens de voorwaarden bepaald in het fietsbeleid (= 'fietsleaseplan').

(*) Het budget dat hiermee ten behoeve van het personeelslid gecreëerd wordt, bedraagt:

- bij omruiling (geheel of gedeeltelijk) van de eindejaarstoelage: het overeenstemmend (deel van het) toelagebedrag;
- bij omruiling van vakantiedagen: per omgeruilde vakantiedag in de regel de jaarbasis à 100% (in de maand november van het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar) + gebeurlijke haard- of standplaatstoelage (geïndexeerd en op basis van een voltijdse tewerkstelling), gedeeld door 260 (=13 weken per kwartaal * 5 werkdagen * 4 kwartalen)

Het buitenlandpersoneel en personeelsleden die niet onder de Belgische sociale zekerheid vallen, worden uitgesloten van deze voordelen.

Het topkader heeft recht op een jaarlijks mobiliteitskrediet in toepassing van artikel V 12bis en kan dit niet cumuleren met voordelen in het kader van fietsleasing.

Op deze pagina vind je meer HR-matige info over de bedrijfsfiets.[70]

Hoofdstuk 18. Ecocheques[72]

Art. VII 109duodecies. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 worden ecocheques toegekend voor het kalenderjaar 2022 en het kalenderjaar 2023.

Voor elk kalenderjaar bedraagt de waarde van de ecocheques 250 euro, en dit ongeacht het prestatieregime.

De ecocheques worden toegekend aan de personeelsleden in dienst op 30/11/2022 (voor de ecocheques kalenderjaar 2022) en op 31/12/2022 (voor de ecocheques kalenderjaar 2023).

Volgende personeelsleden zijn uitgesloten van het recht op ecocheques:

- 1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- 2° het personeelslid dat niet onder de Belgische Sociale Zekerheid ressorteert;
- 3° het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel (AOP);

4° de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.[72]

Art. VII 109terdecies. Het personeelslid dat in dienst is op de “peildatum” (30/11/2022 – 31/12/2022) ontvangt geen ecocheques indien hij op die vermelde datum gedurende één jaar of meer één van volgende verlofvormen opneemt:

1° één jaar onbetaald verlof;

3° één jaar onbetaald verlof vanaf de leeftijd van vijfenvijftig jaar.

3° gestandaardiseerd gunstverlof gedurende.[72]

Hoofdstuk 19. Sport- en cultuurcheques[72]

Art. VII 109quaterdecies. Elk personeelslid in dienst op 31 december 2022, ontvangt voor het kalenderjaar 2023 sport- en cultuurcheques ter waarde van 30,00 euro, en dit ongeacht het prestatieregime.

Volgende personeelsleden zijn uitgesloten van het recht op ecocheques:

1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;

2° het personeelslid dat niet onder de Belgische Sociale Zekerheid ressorteert;

3° het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel (AOP);

4° de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.[72]

Art. VII 109quinquiesdecies. Het personeelslid dat in dienst is op de “peildatum” (31/12/2022) ontvangt geen sport- en cultuurcheques indien hij op die vermelde datum gedurende één jaar of meer één van volgende verlofvormen opneemt:

1° één jaar onbetaald verlof;

3° één jaar onbetaald verlof vanaf de leeftijd van vijfenvijftig jaar.

3° gestandaardiseerd gunstverlof.[72]

TITEL 5. OVERGANGS-, OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN[2]

Hoofdstuk 1. Overgangsbepalingen van toepassing vóór 1 januari 2015[30]

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 Land-*

bouw 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 Omgeving [39] 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 Wa-

terwegen 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 expatriatievergoeding 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 rechtspositie 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-diensthoofdtoelage 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 diensthoofdtoelage totdat hun salaris in rang A2 hoger wordt dan de som van het salaris in rang A1 verhoogd met deze diensthoofdtoelage (art. VII 151 1°);
- 2) De huidige titularissen van de A1-diensthoofdtoelage 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-diensthoofdtoelage (art. VII 151 2°).[6]

Indien uit de toepassing van het allocatie instrument blijkt dat de functie van een A1 met diensthoofdtoelage 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 overgeheveld personeelsleden op de (niet geïndexeerde) 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 overgeheveld 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 verricht 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 overheidsdiensten* 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 overgeheveld 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 weddenscalen 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° BI3, 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 De Vlaamse Waterweg 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]

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2015 houdende overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid ingevolge de omvorming van de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid en Bestuurszaken tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur, worden vier personeelsleden van Flanders Investment en Trade (FIT) overgedragen naar het departement Kanselarij en Bestuur.[32]

De overdracht van de vier personeelsleden van het FIT naar het departement Kanselarij en Bestuur, gebeurde zonder vacature of kandidaatstelling. Er was bijgevolg geen enkele "vrijwilligheid" ten aanzien van de betrokken personeelsleden. Zij behouden dan ook de compenserende toelage na hun overdracht naar het departement Kanselarij en Bestuur.[32]

§ 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]

De personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen ontvangen een compenserende toelage van 29,00 euro voor vastbenoemden en van 32,50 euro voor contractuelen op voorwaarde dat zij bij SYNTRA Vlaanderen in dienst zijn getreden vóór 1 december 2012 en totdat het personeelslid de entiteit vrijwillig verlaat of ontslagen wordt.[56]

Personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen behouden deze toelage ook na 1/1/2021. Er is geen "ontslag" en de personeelsleden die worden overgedragen naar hetzij het departement Werk en Sociale Economie, het Facilitair Bedrijf, het Agentschap voor Innoveren en Ondernemen of de VDAB, verlaten SYNTRA Vlaanderen niet "vrijwillig".[56]

De personeelsleden die vóór 1 december 2012 in dienst zijn getreden bij SYNTRA Vlaanderen en op 1 januari 2021 worden overgeheveld, behouden de compenserende toelage, totdat het personeelslid de entiteit waarnaar hij werd overgeheveld, vrijwillig verlaat of ontslagen wordt.[56]

§2. bis. Door de fusie op 1 januari 2023 van het Agentschap Wonen Vlaanderen en de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen, moet er een garantieregeling worden ingeschreven, zodat de personeelsleden van het VMSW de compenserende toelage maaltijdcheques na de fusie verder behouden, totdat ze de entiteit waarnaar ze overgeheveld worden (Wonen Vlaanderen) vrijwillig verlaten of ontslagen worden.[71]

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]

Aangezien de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt uitdovend is, wordt deze geschrapt in de artikelen VII 11, §3, VII 31, VII 39, §2 en VII 92, §1. Bij wijze van overgangsbepaling wordt wel bepaald dat de toelage voor de toepassing van deze artikelen nog steeds in aanmerking wordt genomen.[34]

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 overgehevelde 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 Vlimpers 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, eindejaartoelage 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 brutojaarwedge. 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 functieverzwaring of bevorderd wordt in graad.[26]

De begunstigen 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]

Hoofdstuk 2. Overgangsbepalingen voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid zijn overgeheveld[47]

Art. VII 176. De geldelijke anciënniteit van de personeelsleden die vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming overgeheveld worden is gelijk aan de werkelijke geldelijke anciënniteit (zoals deze op de federale weddefiche terug te vinden was op datum van overheveling).[46]

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.[46]

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.[46]

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.[46]

Bij de federale overheid wordt voor de berekening van de geldelijke anciënniteit nog toepassing gemaakt van de indeling in groepen A en B (waarbij prestaties verricht 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 overheidsdiensten* bracht 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 werd.[46]

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 personeelsleden vanaf 1 januari 2015 overgeheveld in het kader van een staatshervorming wordt bij het bepalen van de geldelijke anciënniteit na de overheveling 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.[46]

Art. VII 177. § 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.[30]

§ 2. Ook overgehevelden die zich vóór de overheveling hadden ingeschreven voor een bekwaamheidsproef (andere dan vanuit niveau B 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.[30]

Art. VII 178. §1. De vanaf 1 januari 2015 overgeheveld ambtenaar in het kader van een staatshervorming die op datum van de overheveling naar de DVO de premie voor competentieontwikkeling genoot, behoudt deze premie bij de DVO 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 weddenshaken der aan verscheidene federale overheidsdiensten gemene graden zoals laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 2 juni 2010) [46]

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.[46]

§2. Na de stopzetting van de volledige premie wordt nog gedurende 36 maanden de helft van de premie voor competentieontwikkeling toegekend.[46]

§3. Zoals vermeld in artikel VI 149bis behoudt het naar de diensten van de Vlaamse overheid overgehevelde 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 meting.[46]

Bij slagen geniet betrokkene met ingang van de datum van overheveling de premie voor competentieontwikkeling.[46]

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 van het artikel VII 160. 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.[46]

Bij niet slagen voor deze meting of opleiding, wordt geen premie toegekend.[46]

§4. Het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling is gelijk aan dit bij de federale overheid zoals het bestond op datum van overheveling naar de DVO. Wijzigingen aan de regelgeving na 1 januari 2015 (bijvoorbeeld wat betreft de bedragen van de premie voor competentieontwikkeling en de geldigheidsduur van de premie), gelden niet binnen de diensten van de Vlaamse overheid.[46]

§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 (1 september – 31 augustus).

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). Reeds in 2011 werd aan federale overheid gevraagd om deze premie in aanmerking te nemen voor de pensioenberekening. Het dossier zou momenteel de administratieve -en begrotingscontrole doorlopen.[46]

De betaling van de premie vanaf de datum van inschrijving tot de datum van overheveling naar de DVO, is ten laste van de federale overheid.[46]

Art. VII 179. In de periode 2004-2013 is de geldelijke 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).[46]

De Vlaamse overheid honoreert zowel de premie voor competentieontwikkeling als deze toekomstige federale loopbaanstap door op de datum dat deze hogere federale salarisschaal zou toegekend geweest zijn, een herinschaling door te voeren conform de inschalingstabel van bijlage 14.[46]

In de tussenliggende periode vanaf de datum van overheveling tot de datum van herinschaling werd initieel geen schaalanciënniteit opgebouwd. Een opbouw van schaalanciënniteit zou er immers toe leiden dat sommige betrokkenen vooraleer hun federale bevorderingsdatum zou bereikt zijn, een sprong zouden maken in de Vlaamse functionele loopbaan. De Vlaamse overheid ging er immers vanuit dat het niet de bedoeling kon zijn te werken met parallelle loopbanen (dus zowel Vlaamse als federale bevordering). Vandaar dat pas vanaf de datum van herinschaling de schaalanciënniteit een aanvang nam maar dan in de nieuw toegekende organieke schaal.[46]

Volgens de Raad van State is er benadeling van degenen met een competentiepremie t.o.v. degenen zonder premie en is dit een schending van het gelijkheidsbeginsel. De Raad oordeelt dat het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie niet uitsluit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en redelijk verantwoord is. Deze verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen. Het beginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.[46]

De bekommernis om geen parallelle loopbanen te ontwikkelen verdient bijval maar verantwoordt niet de gemaakte keuze om geen schaalanciënniteit toe te kennen aan degenen met een competentiepremie met herinschaling t.o.v. de niet-geslaagden.[46]

Bijgevolg wordt een nieuw artikel VII 179 ingevoegd waarbij ook in de tussenperiode (tussen de initiële inschaling en de herinschaling) ook schaalanciënniteit opgebouwd wordt volgens dezelfde werkwijze als voor de geslaagden in een gecertificeerde opleiding zonder recht op herinschaling.[46]

In de periode 2004-2013 is de geldelijke 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).[46]

De DVO honoreert zowel de premie voor competentieontwikkeling als deze toekomstige federale loopbaanstap door op de datum dat deze hogere federale salarisschaal zou toegekend geweest zijn, een herinschaling door te voeren conform de inschalingstabel van bijlage 14. Desgevallend wordt ingeschaald in de organieke schaal en betaald in de overgangssalarisschaal.[46]

Dezelfde regeling geldt voor de overgehevelde personeelsleden die vóór 3 februari 2013 ingeschreven zijn voor een gecertificeerde opleiding en alsnog zouden slagen voor de proef en bijgevolg retro-actief, vanaf de datum van inschrijving, de premie voor competentieontwikkeling zouden genieten met uitzicht op een hogere federale salarisschaal.[46]

Na afloop van de geldigheidsduur van de competentietoelage wordt overeenkomstig artikel VII 178 §2 nog gedurende 3 jaar de helft van de premie uitbetaald. Aangezien de in paragraaf 1 bedoelde personeelsleden na afloop van de geldigheidsduur heringeschaald worden, is er geen reden meer om hen ook nog gedurende 3 jaar de helft van de premie toe te kennen. De reden voor het toekennen van 3 jaar de halve premie was immers om het plots wegvallen van de volledige premie te milderen.[46]

Art. VII 180. Wanneer federale personeelsleden die de premie voor competentieontwikkeling ontvangen, niet slagen in een volgende competentiemeting of gecertificeerde opleiding, ontvangen zij bij de federale overheid nog gedurende 36 maanden de helft van de premie voor competentieontwikkeling.

Overgehevelde personeelsleden die zich bij de overheveling naar de DVO 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. Wanneer bijvoorbeeld het personeelslid de helft van de premie ontvangt vanaf 1 januari 2013 ontvangt het deze premie tot 31 december 2015. De Vlaamse overheid zal dus nog gedurende 12 maanden deze premie betalen (van 1/1/2015 - 31/12/2015).[30]

Art. VII 181. De van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar die op datum van de overheveling bij de federale overheid de vormingspremie genoot, behoudt deze premie bij de DVO voor dezelfde duur als deze federaal zou toegekend geweest zijn (art. VII 162).[30]

Een analoge regeling wordt ingesteld voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2015 ingevolge een staatshervorming naar de DVO overgeheveld worden.[30]

Art. VII 182. De overgehevelde personeelsleden van de Nationale Plantentuin van België genoten een specifieke regeling voor zaterdagprestaties. In artikel VII 173 werd deze regeling als overgangsregeling opgenomen wat inhoudt dat enkel overgehevelde personeelsleden van deze regeling genieten.[30]

Binnen bepaalde federale entiteiten (zoals de FOD Justitie, de FOD Mobiliteit en Vervoer en de FOD Economie) wordt van dezelfde regeling voor zaterdagprestaties

gebruik gemaakt. Indien betrokkenen effectief deze toelage genoten op datum van overdracht, genieten zij ook van de analoge overgangsregeling van artikel VII 182, uiteraard voor zover zij dezelfde functie blijven uitoefenen. Dit is noodzakelijk gelet op de bepalingen van het KB van 25.7.1989. Het verschil met de toelage voor zaterdagprestaties vermeld in het VPS is immers te groot.[30]

De toelage bedraagt 50% van 1/1976 van de brutojaarwedge. 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 er recht op recuperatieverlof.[30]

Art. VII 183. Sommige in het kader van de staatshervorming overgehevelde personeelsleden van de FOD Justitie - Jeugdsanctierecht genieten op datum van overdracht de toelage voor comptabiliteit vermeld in het ministerieel besluit van 15 januari 1992 *tot toekenning van een jaarlijkse toelage aan sommige ambtenaren in dienst bij de penitentiaire inrichtingen en belast met een comptabiliteitsdienst*.[30]

Indien betrokkenen na de overheveling nog steeds dezelfde taken uitoefenen en dezelfde verantwoordelijkheden dragen, wordt hen in overgang de toelage voor gewone en buitengewone rekenplichtigen van artikel VII 48 toegekend zolang zij aan de toekenningsvoorwaarden beantwoorden. Deze toelage blijft beperkt tot degenen die voormelde toelage voor comptabiliteit genoten op datum van overdracht.[30]

Art. VII 184. Sommige in het kader van de staatshervorming overgehevelde personeelsleden van de FOD Justitie – Jeugdsanctierecht genieten op datum van overdracht de jaarlijkse toelage van 2.500 euro (à index 111.64) vermeld in het koninklijk besluit van 28 september 2003 (gewijzigd bij KB van 28 april 2011) tot invoering van een verlof voorafgaand aan het pensioen ten gunste van sommige ambtenaren in dienst in de buitendiensten van het directoraat-generaal uitvoering van straffen en maatregelen.[30]

Op grond van artikel 9, §2 van dit koninklijk besluit is het bedrag van 2500 euro gekoppeld aan het spilindexcijfer dat van kracht is op 1 januari 2004 (= spilindex 111,64). Om het bedrag van 2500 euro aan 100% te bepalen, moet dit bijgevolg gedeeld worden door de liquidatiecoëfficiënt van 1,3195 (1895 euro aan 100%) om dit op hetzelfde indexniveau te brengen als de andere te indexeren toelagen in het VPS. Om het geïndexeerde bedrag te kennen op 1/1/2015 moet dit dan ook vermenigvuldigd worden met de liquidatiecoëfficiënt 1,6084 (= 3047 euro geïndexeerd/jaar).[30]

Om hetzelfde indexatiemechanisme zoals in artikel VII 9 van het VPS bepaald, te kunnen hanteren, wordt het bedrag van 2500 euro (100%) herleid tot 1895 euro (100%).[30]

De in artikel 1 van dit koninklijk besluit vermelde ambtenaren genieten een jaarlijkse toelage van 1895 euro (aan 100%) wanneer zij na de leeftijd van 55 jaar voltijds in dienst blijven. De toelage wordt maandelijks en na vervallen termijn betaald naar rato van de geleverde prestaties.[30]

Art. VII 185. Sommige in het kader van de staatshervorming overgehevelde personeelsleden van de FOD Justitie – Jeugdsanctierecht genieten op datum van overdracht de specificiteitstoelage vermeld in het koninklijk besluit van 4 april 2003 *tot toekenning van een specificiteitstoelage aan sommige ambtenaren in dienst in de buitendiensten van het Directoraat-generaal EPI – Penitentiaire Inrichtingen, met uitzondering van het bewakings- en technisch personeel.*[30]

De toelage bedroeg voor ambtenaren van niveau A 1660,59 euro per jaar (aan 100%) en voor de andere ambtenaren 669,31 euro per jaar (aan 100%).

Het personeelslid van niveau A behoudt deze toelage voor zover aan de toekenningsvoorwaarden beantwoord blijft.

De personeelsleden van de andere niveaus die op datum van overdracht de specificiteitstoelage genoten, genieten vanaf de overhevelingsdatum de jeugdzorgtoelage vermeld in artikel VII 45 VPS.[30]

Art. VII 186. Sommige in het kader van de staatshervorming overgehevelde personeelsleden van de FOD Justitie - Justitiehuisen genieten op datum van overdracht de toelage voor coördinator justitiehuisen vermeld in artikel 16 van het koninklijk besluit van 13 juni 1999 *tot vaststelling van sommige administratieve en geldelijke bepalingen voor de personeelsleden van de buitendiensten van de Dienst Justitiehuisen van het Ministerie van Justitie die bekleed zijn met een bijzondere graad.*[30]

Aangezien de coördinatoren bij de federale overheid aangesteld werden voor een termijn van 5 jaar behouden betrokkenen dan ook deze toelage bij de DVO voor de nog resterende duur (indien betrokkene bijvoorbeeld aangesteld werd vanaf 1/1/2013 kan hij bij de DVO nog voor maximum 3 jaar de toelage genieten) en voor zover ze de functie blijven uitoefenen. De toelage bedraagt 991,58 euro per jaar (aan 100%).[30]

Art. VII 187. Sommige in het kader van de staatshervorming overgehevelde personeelsleden van de FOD Justitie genieten op datum van overdracht de toelage voor wachtdiensten vermeld in hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 11 februari 2013 *tot toekenning van een toelage aan de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt die bepaalde prestaties verrichten.*[30]

Voor de betaling van de toelage wordt er onderscheid gemaakt tussen:

- passieve wachtdienst: per wacht een toelage van 20 euro tijdens de week en 35 euro in het weekend of tijdens een feestdag
- actieve wachtdienst: per wacht een toelage van 30 euro tijdens de week en 50 euro in het weekend of tijdens een feestdag.

De beslissing of er nood is een dergelijke arbeid en de toekenning van de bijbehorende toelage komt toe aan de leidend ambtenaar.[30]

De toekenning van deze toelage wordt gestopt wanneer niet meer voldaan wordt aan de toekenningsvoorwaarden en stopt sowieso op 31 december 2016.

Deze toelage kan niet gecumuleerd worden met de permanentietoelage vermeld in artikel VII 42.[30]

Art. VII 188. Sommige in het kader van de staatshervorming overgehevelde personeelsleden van de FOD Mobiliteit en Vervoer genieten op datum van overdracht de toelage voor onderzoek van de Rijnschepen, vermeld in artikel 23 van het *koninklijk besluit van 16 december 1927 houdende goedkeuring van het reglement betreffende het onderzoek van de vaartuigen en vlotten die de Rijn bevaren en houdende oprichting te Antwerpen van een Commissie voor het onderzoek van deze vaartuigen en vlotten*, gewijzigd bij koninklijk besluit van 18 juli 1966.[30]

De leden van de Commissie voor Onderzoek van de Rijnschepen werden aangesteld voor een periode van 3 jaar en genoten een toelage van 5 euro (aan 100%) per vacatie van 3 uren.[30]

Betrokkenen behouden deze toelage bij de DVO voor de nog resterende duur (aangezien betrokkenen vanaf 1 mei 2014 voor 3 jaar aangesteld werden als lid van de Commissie loopt deze aanstelling nog tot 30 april 2017) en voor zover ze de functie blijven uitoefenen.

Komen in aanmerking voor de berekening van het aantal verschuldigde vacaties: de tijd besteed aan het onderzoek, alsmede de tijd welke nodig is om zich van de zetel van de Commissie naar de plaats van het onderzoek te begeven en terug te keren.[30]

Art. VII 189. De taken en bevoegdheden van het Fonds ter Reductie van de Globale Energiekost (FRGE) werden op 1 januari 2015 overgeheveld naar de diensten van de Vlaamse overheid.[30]

De arbeidsvoorwaarden van de 2 contractuele personeelsleden van het FRGE werden bepaald door een sui generis regeling die zowel kenmerken bevatte van de federale overheid (index) als van de private sector (regeling 13^{de} maand). Tevens werd een specifieke salarisregeling uitgewerkt waarbij onder meer voorzien werd in jaarlijkse weddeverhogingen.[30]

De 2 contractuele personeelsleden worden niet ingeschaald maar behouden de voordelen zoals vermeld in de individuele arbeidsovereenkomsten. Het gaat daarbij om het salaris, de jaarlijkse verhoging van het salaris en de voordelen van de 13^{de} maand en de groepsverzekering.[30]

Voor de berekening en de betaling van het vakantiegeld en de maaltijdcheques, het voordeel van de hospitalisatieverzekering, de tussenkomst in het woon-werkverkeer en de forfaitaire tussenkomst in het professioneel gebruik van een GSM (belkrediet - PTOW) worden de overeenkomstige bepalingen van het VPS toegepast.[30]

Art. VII 190. Voor het bepalen van de best passende Vlaamse schaal (met de op de datum van overdracht geldende federale schaal) in de vergelijkingsbasis van de federale bezoldiging enerzijds en de Vlaamse bezoldiging anderzijds, werd initieel langs Vlaamse zijde rekening gehouden met 1540 euro gebruteerde waarde aan maaltijdcheques. Dit had tot gevolg dat het Vlaamse jaarsalaris in de meeste gevallen lager lag dan het federaal jaarsalaris.[46]

De Raad van State verwerpt de techniek van het inrekening brengen van de maaltijdcheques (ter waarde van 1540 euro bruto per jaar) voor het bepalen van de best passende Vlaamse schaal. De Raad van State gaat hierbij voorbij aan het ruimere begrip "bezoldiging" uit de Bijzondere Wet.[46]

Door de uitspraak van de Raad van State moet er voor het merendeel van de 81 inschalingslijnen die thans in de inschalingstabel vermeld zijn, in een nieuwe schaal van inschaling voorzien worden en dit met terugwerkende kracht tot de datum van overdracht.[46]

De vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming overgehevelde ambtenaar wordt vanaf de datum van overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 14 bij dit besluit.

Bij het opstellen van deze inschalingstabel werd om de best passende organieke Vlaamse salarisschaal te bepalen langs federale zijde rekening gehouden met het salaris, de eindejaarstoelage en het vakantiegeld (en eventueel andere vaste weddecomplementen).

Dit saldo werd geplaatst tegenover het salaris bij de Vlaamse overheid verhoogd met het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.[46]

De ambtenaar die een graad heeft waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is in kolom 3 van bijlage 14 bij dit besluit, geniet deze salarisschaal tot de organieke salarisschaal verbonden aan deze graad voor hem voordeliger wordt. Dus ook bij een eventuele bevordering, wordt desgevallend de hoger liggende overgangsschaal verder toegekend.[46]

De overgangssalarisschaal is een volwaardige salarisschaal met tussentijdse verhogingen.

Deze overgangsschalen werden zodanig geconcipieerd dat deze steeds minimaal even hoog zijn als de federale schaal op datum van overheveling en/of de Vlaamse schaal die oorspronkelijk op de datum van overheveling toegekend werd. De schaalanciënniteit wordt echter opgebouwd in de organieke salarisschaal en niet in de overgangssalarisschaal zodat aan deze overgangssalarisschaal geen functionele loopbaan verbonden is.[46]

Het contractuele personeelslid dat op datum van overheveling met zijn/haar akkoord overgeheveld wordt naar de DVO, wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 14 bij dit besluit.

Het betrokken contractueel personeelslid wordt een contract aangeboden (addendum) 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 overgehevelde 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.[46]

Art. VII 191. Bij de eetwareninspectie (Departement LNE) en “mobiliteit en vervoer” (Departement MOW en Agentschap WV) hadden 27 personeelsleden een netto kostenvergoeding (maaltijdvergoeding) van € 257/m (geïndexeerd – 1,6084) voor 16 verplaatsingen (ongeacht verlof, feestdagen, ziekte enz.).[46]

Bij de DVO bestaat een volstrekt analoge regeling, maar voor hetzelfde aantal dienstreizen (16/m.) is het forfait bij de diensten van de Vlaamse overheid € 154/m. (dit betekent voor betrokkenen een nettoverlies van € 1.236/jaar). Het verschil komt door de vermindering van de maaltijdvergoeding, op last van de RSZ en fiscus, met het bedrag van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque (decumul RSZ). Dit is dus de maximumvergoeding die kan toegekend worden voor dit aantal dienstreizen.[46]

De Vlaamse overheid was van oordeel dat een overname van voormelde hoge vergoeding tot gevolg zou hebben dat de betrokken personeelsleden een hogere maaltijdvergoeding zouden hebben dan kan worden verantwoord op basis van het aantal gewerkte dagen, zelfs indien ze elke werkdag recht zouden hebben op een maaltijdvergoeding.

Daarom werd beslist om ook aan deze overgehevelde personeelsleden de maaltijdvergoeding toe te kennen die bestaat bij de DVO, met name een forfaitaire vergoeding van 154 euro per maand.[46]

Blijkbaar ziet de Raad van State geen bezwaar dat deze forfaitaire vergoeding van 257 euro per maand veel hoger is dan de reële kostprijs van de maaltijden. Er wordt dan ook een nieuw artikel VII 191 ingevoegd.[46]

Het vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheidsdiensten Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu enerzijds en Mobiliteit en Vervoer anderzijds overgehevelde personeelslid dat op datum van overheveling de forfaitaire vergoeding wegens verblijfkosten genoot, vermeld in het ministerieel besluit van 14 januari 1998 houdende toekenning van een maandelijkse forfaitaire vergoeding aan de inspecteurs en controleurs van de Algemene Eetwareninspectie en het ministerieel besluit van 18 januari 2007 houdende de toekenning van een forfaitaire vergoeding wegens verblijfkosten aan sommige personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer, geniet, voor zover de betrokkene de functie blijft uitoefenen, de regeling en het bedrag zoals deze bestaan op datum van overheveling en voor zover deze regeling bij de federale overheid blijft bestaan.[46]

Het bedrag van deze forfaitaire vergoeding bedraagt 10,02 euro x 16 dienstreizen = 160,32 euro/maand (aan 100%). Geïndexeerd (coëfficiënt 1,7069) is dit 273,65 euro. Er is geen recht op maaltijdcheques zolang de forfaitaire maaltijdvergoeding toegekend wordt.[46]

Betrokkenen behouden de voordelige regeling voor zover ze als inspecteur in hetzelfde werkveld controle- of inspectieopdrachten uitvoeren (zodat ze blijven voldoen aan de toekenningsvoorwaarden van bovenvermelde ministeriële besluiten). Het werkveld moet dus hetzelfde blijven want ook federaal zou de voordelige regeling verloren zijn gegaan bij een overgang naar een andere entiteit waar een dergelijke voordelige regeling niet bestond. Het is dus logisch dat men deze ook verliest als men binnen de diensten van de Vlaamse overheid van werkveld verandert. Indien de betrokken personeelsleden inspectieopdrachten zouden uitvoeren binnen bijvoor-

beeld het departement Onderwijs of de VDAB gaat de voordelige regeling verloren.[46]

Als de RSZ opmerkingen zou formuleren aangaande deze hoge forfaitaire maaltijdvergoeding zal er verwezen worden naar het arrest van de Raad van State en de federale regeling terzake. Gelet op de Bijzondere Wet van 1980 en het KB van 1989 en het arrest van de Raad van State, werd de Vlaamse overheid verplicht om de regeling als zodanig over te nemen.[46]

Art. VII 192. Nieuwe federale schalen

Vanaf 1 januari 2014 zijn binnen de federale overheid nieuwe salarisschalen van kracht die van toepassing zijn op personeelsleden die vanaf die datum aangeworven of bevorderd zijn.

In vergelijking met de vóór 2014 gecreëerde federale schalen (en ook de Vlaamse schalen die gelijkaardig qua opbouw zijn), zijn er twee belangrijke wijzigingen:

- het aantal schalen per klasse zijn verhoogd: vóór 2014, klasse A1/A2: 4 schalen (A11, A12, A21 en A22), nu 6: NA11 tot NA16);
- de schalen zijn verlengd (29 à 31 jaar GA);

Derhalve is zowel de loonspanning als de progressie in de schaal afgenomen.

De prestatiebeoordeling leidt vanaf nu tot een snellere doorgroei naar een volgende schaal.

Het minimum van de laagste nieuwe schaal per klasse (NA11) is gelijk aan dat van de oude laagste schaal per klasse (A11), het maximum van de hoogste nieuwe schaal (NA16) is gelijk aan het maximum van de oude hoogste schaal per klasse (A23).[46]

Door deze wijzigingen in de structuur van de salarisschalen is het evident dat een lineaire inschaling op basis van geldelijke anciënniteit vanuit een nieuwe federale schaal (met 50% progressie) naar een Vlaamse salarisschaal (met 100% anciënniteitsprogressie), onmogelijk is.[46]

Derhalve wordt in geval van een nieuwe federale salarisschaal, de inschaling doorgevoerd op basis van het bedrag van de federale jaarbezoldiging, verminderd met de gebruteerde tegenwaarde van de maaltijdcheques (1540 euro). Het saldo aan opgebouwde geldelijke anciënniteit wordt wel overgeheveld maar de inschaling gebeurt op basis van een fictieve anciënniteit.

Betrokkene bekomt daarbij een fictieve geldelijke anciënniteit die overeenkomt met het salarisbedrag. Indien hetzelfde jaarbedrag voorkomt op verschillende anciënniteitstrappen (bv. bij driejaarlijkse verhogingen: 15-16-17 jaar), dan wordt de hoogste anciënniteit gegeven bij verlies (17j), en de laagste anciënniteit (15j.) bij een verhoging van de geldelijke anciënniteit.[46]

Wanneer de fictieve geldelijke anciënniteit hoger is dan de werkelijke geldelijke anciënniteit, wordt de fictieve geldelijke anciënniteit omgezet in werkelijke geldelijke anciënniteit.[46]

Wanneer de fictieve geldelijke anciënniteit lager is dan de reële geldelijke anciënniteit wordt jaarlijks (met als referentiedatum de datum van overheveling), 12 maanden extra anciënniteit toegekend. Dit wordt elk jaar opnieuw toegepast tot wanneer de volledige werkelijke geldelijke anciënniteit teruggegeven is. Wanneer het verschil

tussen de reële geldelijke anciënniteit en de fictieve geldelijke anciënniteit minder dan 12 maanden bedraagt, wordt de verhoging beperkt tot dit verschil (zoals in onderstaand voorbeeld 10 maanden).[46]

Voorbeeld:

Bepaling van de **fictieve geldelijke anciënniteit**: [46]

Geld anc	NA11	Aftrek MC 1540	Organieke A111	Inschaling in A111 (naast hogere bedrag)
0	21880	20340	22530	22530
1	22138	20598	23280	22530
2	22396	20856	24030	22530
3	22654	21114	24730	22530
4	22912	21372	24730	22530
5	23170	21630	24730	22530
6	23428	21888	26280	22530
7	23686	22146	26280	22530

Betrokkene wordt overgeheveld met 2 jaar en 10 maanden geldelijke anciënniteit. Hij wordt op bedrag ingeschaald (22530) in schaal A111 (het naasthogere bedrag van 20856) en krijgt daarbij een fictieve geldelijke anciënniteit van 0 jaar. Hij verliest dus theoretisch 2 jaar en 10 maanden geldelijke anciënniteit.

Vanaf zijn tewerkstelling bij de DVO telt elke maand echter dubbel.[30]

Wanneer hij bijgevolg op 1/1/2016 1 jaar geldelijke anciënniteit bereikt, wordt hem onmiddellijk 12 maanden extra gegeven zodat hij niet het bedrag van 1 jaar maar van 2 jaar wordt uitbetaald (24030). Wanneer betrokkene op 1/1/2017 3 jaar geldelijke anciënniteit bereikt wordt hem opnieuw 12 maanden extra gegeven zodat hij onmiddellijk het bedrag van 4 jaar toegekend krijgt (24730). Dit gaat zo door totdat het volledig verlies van 2 jaar en 10 maanden teruggegeven is. In casu zal dit dus zijn na 2 jaar en 10 maanden tewerkstelling (0 jaar + 2 jaar en 10 maanden) waarbij betrokkene op dat moment een geldelijke anciënniteit zal hebben van 4 jaar en 10 maanden en dus ook betaald zal worden aan deze anciënniteit. Vanaf dan verloopt de opbouw van de geldelijke anciënniteit volgens de normale snelheid.[46]

	Reële geld anc	Fictieve geld anc	Verlies
1/1/2015	2 jaar 10 maanden	0 jaar 0 maanden	2 jaar 10 maanden
1/1/2016	3 jaar 10 maanden	2 jaar 0 maanden	1 jaar 10 maanden
1/1/2017	4 jaar 10 maanden	4 jaar 0 maanden	10 maanden
1/1/2018	5 jaar 10 maanden	5 jaar 10 maanden	0

Werkelijke geld anc	Normaal salarisverloop	Fictieve geld anc	Huidig salarisverloop
0			
1			
2 - 1/1/2015	24030	0	22530
3 - 1/1/2016	24730	2	24030
4 - 1/1/2017	24730	4	24730
5 - 1/1/2018	24730	5	24730

Art. VII 193. Vijf personeelsleden die overgeheveld werden vanuit de FOD Justitie genoten op datum van overdracht nog van een vroegere federale schaal die merkbaar hoger lag dan het bedrag op de overeenkomstige trap in hun organieke federale schaal. Zij werden bijgevolg betaald aan dit hoger bedrag uit de oude federale schaal (zogenaamde schaal van vrijwaring).

Betrokkenen worden bij de overheveling ingeschaald in de Vlaamse schaal die het best correspondeert met hun organieke federale schaal maar dit houdt in dat ook deze Vlaamse schaal lager ligt dan het bedrag dat zij effectief bij de federale overheid genoten.

Vandaar dat een overgangmaatregel voorzien wordt, dat betrokkenen het hoger bedrag dat ze genoten op datum van overdracht behouden totdat de Vlaamse schaal van inschaling (of toegekende overgangsschaal) hoger wordt.[30]

Art. VII 194.

- Sommige in het kader van de staatshervorming overgeheveld personeelsleden hebben bij de federale overheid het genot van verkeersvoordelen (FOD Mobiliteit en Vervoer). Naar analogie met de overgehevelden die vroeger overgeheveld werden, behouden zij deze verkeersvoordelen waarop ze op het ogenblik van hun overheveling recht hadden.

Vandaar dat de bestaande regeling van artikel VII 122 tot deze personeelsleden uitgebreid wordt.[30]

- Sommige in het kader van de staatshervorming overgeheveld personeelsleden hebben bij de federale overheid recht op de toelage voor het uitblijven van ongevallen vermeld in het MB van 18 juni 1996 *houdende toekenning van een toelage voor het besturen van een motorvoertuig van de staat aan de personeelsleden van het Ministerie van Verkeer en Infrastructuur*.

De personeelsleden die op datum van overdracht deze toelage genieten, krijgen vanaf de datum van overdracht de toelage volgens de modaliteiten vermeld in artikel VII 126 VPS.[30]

Art. VII 194bis. opgeheven[73]

Hoofdstuk 3. Overgangsbepalingen voor bepaalde personeelsleden die vanaf 1 januari 2016 in het kader van de fusie van het Agentschap Ondernemen en het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie (IWT) worden overgedragen aan het Agentschap Innoveren en Ondernemen[31]

Art. VII 195. Artikel 11 van het ASB van het IWT van 13 september 2013, kende een aantal specifieke bepalingen voor de contractuele personeelsleden die tot de zogenaamde "opstartformatie" behoren. De personeelsleden van de opstartformatie zijn deze bedoeld in artikel 15 e.v. van het decreet van 23 januari 1991 betreffende de oprichting van een Vlaams Instituut voor de bevordering van het wetenschappelijk-technologisch onderzoek in de industrie (B.S. 9/2/1991).[31]

Artikel 8 van het decreet van 18 mei 1999 betreffende het voeren van een beleid ter aanmoediging van de technologische innovatie (B.S. 16/7/1999) wijzigde het op-

schrift van voornoemd decreet van 23 januari 1991 in "Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen".[31]

Met artikel 65 van het decreet van 30 april 2009 betreffende de organisatie en financiering van het wetenschaps- en innovatiebeleid (B.S. 6/7/2009) werd het decreet van 23 januari 1991 opgeheven. Bovenvermeld decreet van 18 mei 1999 werd opgeheven door artikel 121 van het decreet van 25 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet van 30 april 2009 betreffende de organisatie en financiering van het wetenschaps- en innovatiebeleid en tot opheffing van diverse andere bepalingen.[31]

Een aantal specifieke voordelen blijven behouden en worden als overgangsbepaling opgenomen.[31]

Het betreft:

- 1° het recht op een begrafenisvergoeding overeenkomstig de voorwaarden van een ambtenaar (zie de artikelen VII 92 tot en met VII 94);
- 2° het recht op loon ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte gedurende een periode die gelijk is aan de periode dat het ziekteverlof van een ambtenaar met dienstactiviteit wordt gelijkgesteld en na aftrek van de uitkeringen verkregen van de wettelijke ziekteverzekering;
- 3° de aanvullende pensioenregeling zoals door de Vlaamse Raad bekrachtigd in artikel 26, §1 van het decreet van 22 december 1993 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 1994.[31]

Deze aanvullende pensioenregeling werd in de desbetreffende arbeidsovereenkomsten geregeld in uitvoering van:

- Artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Executieve van 12 juni 1991 betreffende de benoeming en de bezoldiging van de voorzitter, de directeur-generaal en de opdrachthouders van het Vlaams Instituut voor de bevordering van het wetenschappelijk-technologisch onderzoek in de industrie;
- Artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Executieve van 12 juni 1991 tot vaststelling van de loopbaan van het contractueel personeel aangeworven op basis van artikel 23 van het decreet van 23 januari 1991 betreffende de oprichting van een Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen.[31]

Zoals hierboven reeds geduid werd het decreet van 23 januari 1991 opgeheven. Artikel 68, 2de lid van het decreet van 30 april 2009 bepaalt evenwel dat in afwijking van artikel 65, 1° (opheffing van het decreet van 23 januari 1991) de tewerkstelling, loopbaan en verloning van elk contractueel personeelslid dat aangeworven is in het raam van artikel 23 van het decreet van 23 januari 1991 geregeld blijven overeenkomstig de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst en de decretale reglementaire bepalingen die eraan uitvoering geven.[31]

Hoofdstuk 4. Overgangsbepalingen voor de in het kader van de herstructureringen binnen de diensten van de Vlaamse overheid overgedragen personeelsleden[32]

Art. VII 196. Met het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2015 houdende overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid ingevolge de omvorming van de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeeringsbeleid en Bestuurszaken tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur, worden vier personeelsleden van Flanders Investment en Trade (FIT) overgedragen naar het departement Kanselarij en Bestuur.[32]

Vanaf de overdracht vallen deze personeelsleden niet langer onder het agentschapsspecifiek besluit van FIT, maar enkel onder het VPS. Een overgangsregeling is bijgevolg noodzakelijk opdat deze personeelsleden ook na hun overdracht verder aanspraak zouden kunnen maken op de specifieke voordelen die in het agentschapsspecifieke besluit van FIT zijn opgenomen. Deze specifieke voorwaarden zijn de volgende:

- de jaartoelage (artikel 10 en 11 van het ASB);
- de specifieke "bis" salarisschalen en de daaraan verbonden functionele loopbaan zoals opgenomen in artikel 11, §3 van het ASB.[32]

Art. VII 197. De hospitalisatieverzekering werd ingevoerd in uitvoering van punt 5.4.1 van het sectoraal akkoord 1999 – 2000. Hierin wordt uitdrukkelijk bepaald dat personeelsleden die gepensioneerd worden op eigen kosten en tegen voordelige tarieven de hospitalisatieverzekering kunnen verderzetten.[34]

Op 15 maart 2013 gaf de minister bevoegd voor Bestuurszaken zijn akkoord met een overgangsbepaling voor de personeelsleden die vóór 1 januari 1983 statutair waren tewerkgesteld bij de Nationale Huisvestingsmaatschappij of de Nationale Landmaatschappij. Deze overgangsmaatregel wordt verantwoord door het feit dat op 1 januari 1983 de op dat ogenblik bestaande “aanvullende” pensioenregeling bij Ethias (OMOB) werd omgevormd naar een overheidspensioen via de Pool der parastatalen.[34]

Deze overgangsregeling moet statutair verankerd worden in de ASB's van de betrokken entiteiten. Doordat AGIV vanaf 1/1/2016 opgenomen wordt in het Agentschap Informatie Vlaanderen (zonder RP) verdwijnt het ASB van AGIV, en moet deze overgangsbepaling opgenomen worden in het VPS.[34]

Art. VII 197bis. Eerste lid

Indien een verlof voor deeltijdse prestaties voor 1 januari 2018 aanving en indien aan dit verlof op grond van de regels die golden bij toekenning een salarisbonus gekoppeld was, dan kan deze bonus uiterlijk tot 31 december 2019 doorlopen.[37]

Indien na 31 december 2017 de ambtenaar op een gegeven moment niet langer voldoet aan de toekenningsvoorwaarde op grond waarvan de bonus werd toegekend, dan wordt vanaf de maand die volgt op de maand waarin men niet meer aan de voorwaarden voldoet de uitbetaling van de bonus stopgezet. Bijvoorbeeld aan een ambtenaar werd voor 1 januari 2018 een verlof tot 31 december 2019 toegekend. Aan dit verlof is ook een bonus gekoppeld omdat de ambtenaar twee kinderen jonger als 15 jaar ten laste heeft. Indien één van de twee kinderen bijvoorbeeld op 15 april

2018 15 jaar wordt, dan wordt vanaf 1 mei 2018 de bonus niet langer uitbetaald. Het verlof loopt wel zoals voorzien door tot 31 december 2018.[37]

Werd aan een ambtenaar voor 1 januari 2018 een verlof voor deeltijdse prestaties toegekend, maar voldoet de ambtenaar pas na 31 december 2017 aan één van de voorwaarden om recht te hebben op een oude bonus, dan kan deze niet worden toegekend. Bij de toekenning van het verlof voldoet men immers niet aan de voorwaarden en na 31 december 2017 zijn deze voorwaarden bovendien niet langer van kracht.[37]

Hiervoor geldt de volgende berekeningswijze:[37]
het salaris dat verschuldigd is voor verlof voor deeltijdse prestaties zoals bepaald in art. VII 6, paragraaf 1, wordt vermenigvuldigd met het quotiënt van de volgende deling:

$$\frac{\text{de deeltijdse prestaties in \%} + 1/5 \text{ van het deeltijds niet-gepresteerde deel in \%}}{\text{de deeltijdse prestaties in \%}}$$

Het quotiënt wordt berekend tot op vier decimalen.[37]

Het quotiënt mag niet groter zijn dan 1,2. In geval van combinatie van verloven wordt voor de deling alleen met het verlof voor deeltijdse prestaties rekening gehouden.[37]

Tweede lid.

De vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittrekking die bij de provincies wel nog bestaan, hebben bij de diensten van de Vlaamse overheid nooit bestaan. Gelet hierop en op het feit dat aan deze regelingen specifieke modaliteiten gekoppeld zijn die de Vlaamse overheid niet kan waarborgen (o.a. opbouw pensioen), kan een overgehevelde ambtenaar die op het moment van de overheveling als gevolg van één van deze stelsels afwezig is, deze na overheveling niet verderzetten.[37]

Voor deze ambtenaren bevat het VPS volwaardige alternatieve (verlof voor deeltijdse prestaties, zorgkrediet of een federaal zorgverlof). Omdat deze overheveling evenwel gepaard gaat met de hervorming van het verlof voor deeltijdse prestaties en de salarisbonus, en de overgehevelde ambtenaren niet vallen onder de overgangsregeling inzake de salarisbonus vermeld in het eerste lid (zijn niet afwezig als gevolg van een verlof voor deeltijdse prestatie dat voor 1 januari 2018 is aangevat) wordt de overgangsregeling overeenkomstig van toepassing verklaard als de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- de ambtenaar was op het ogenblik van de overheveling bij de provincie afwezig als gevolg van een halftijdse vervroegde uittrekking of vrijwillige vierdagenweek;
- op de dag van de overheveling stapt de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid in het verlof voor deeltijdse prestaties in;
- op grond van de regeling die gold voor 1 januari 2018 zou de overgehevelde ambtenaar recht hebben gehad op een salarisbonus.[37]

Hoofdstuk 5. Overgangsbepalingen voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld zijn.[36]

Art. VII 198. Dee bij de provincie opgebouwde geldelijke anciënniteit wordt overgenomen.[36]

Art. VII 199. Bij de provincies wordt van dezelfde regeling voor zaterdagprestaties gebruik gemaakt als bij bepaalde entiteiten die ingevolge de zesde staatshervorming overgeheveld werden. Omdat de toelage voor zaterdagwerk bij de DVO merkelijk lager ligt, werd voor deze entiteiten een overgangsregeling in het VPS ingeschreven zodat dit nu ook voor de overgehevelde personeelsleden van de provincie gebeurt.[36]

Indien betrokkenen effectief de toelage voor zaterdagwerk genoten op datum van overdracht, genieten zij ook van voormelde overgangsregeling, uiteraard voor zover zij de dezelfde functie blijven uitoefenen. Dit is noodzakelijk gelet op de bepalingen van het decreet van 18 november 2016.[36]

De toelage voor zaterdagwerk bedraagt 50% van 1/1976 van de brutojaarwedde.[36]

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 er recht op recuperatieverlof/toelage voor overuren.[36]

Art. VII 200 en art. VII 201. Bepaalde overgehevelde personeelsleden kregen bij de provincies een compensatie onder de vorm van een weddecomplement voor het wegvallen van de aanmoedigingspremie social profit sector PC 329 enerzijds en de vergoeding van de vzw Mens en Beweging anderzijds. Beide weddecomplementen werden toegekend naar aanleiding van de oprichting van het Autonoom Provinciebedrijf Sport Antwerpen. De weddecomplementen werden toegekend (beslissing van de provincieraad dd. 23 april 2009 en besluit van de Raad van Bestuur van het APB Sport van 7 december 2009 houdende goedkeuring van de rechtspositieregeling van het APB Sport) om het behoud van het loon te garanderen bij de overstap naar het APB Sport.[36]

Gelet op de verworven rechten dient deze compensatie onder de vorm van een maandelijkse weddebijslag ook bij de diensten van de Vlaamse overheid toegekend te worden voor zover de toekenningsvoorwaarden die golden op de startdatum van de toekenning bij de provincie onveranderd blijven.[36]

Art. VII 202. De vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgehevelde ambtenaar wordt vanaf de datum van overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 17 bij dit besluit.[36]

Bij het opstellen van deze inschalingstabel werd om de best passende Vlaamse salarisschaal te bepalen zowel langs provinciale zijde als Vlaamse zijde rekening gehouden met het salaris, de eindejaarstoelage en het vakantiegeld.[36]

De ambtenaar die een graad heeft waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is in kolom 3 van bijlage 17 bij dit besluit, geniet deze salarisschaal tot de organieke salarisschaal verbonden aan deze graad hem voordeliger wordt.[36]

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.[36]

Het contractuele personeelslid dat op datum van overheveling met zijn/haar akkoord overgeheveld wordt naar de DVO, wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 17 bij dit besluit. Het behoudt tevens de functionele loopbaan. 36]

Het betrokken contractueel personeelslid wordt een contract aangeboden (**addendum**) 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.[36]

Contracten van onbepaalde duur worden overgenomen voor onbepaalde duur; contracten van bepaalde duur worden overgenomen voor de nog resterende termijn.[36]

Art. VII 203. Doordat in de provinciale functionele loopbaan de tweede salarisschaal na 4 jaar schaalanciënniteit toegekend wordt waar dit bij de DVO pas na 6 jaar (niveau A) of 8 jaar is (andere niveaus) zou dit bij toepassing van de Vlaamse functionele loopbaan tot gevolg hebben dat de totale verloning van de overgeheveld personeelsleden in een aantal gevallen gedurende enkele jaren (de zogenaamde overgangperiode in niveau A bij 4 en 5 jaar en in de andere niveaus bij 4, 5, 6 en 7 jaar) lager liggen dan dat ze bij de provinciale overheid zou geweest zijn. Hetzelfde fenomeen doet zich voor bij de functionele loopbaan in de 2de rang (bevorderingsgraden). Bij de provincies wordt de 2de schaal in de 2de rang bekomen na 9 jaar, bij de DVO na 10 jaar. Ook hier kan zich dus gedurende 1 jaar een verlaging van de bezoldiging voordoen.[36]

Dit probleem wordt opgevangen door de betrokken personeelsleden op het moment dat zij bij de provinciale overheid een volgende salarisschaal zouden bekomen hebben (dus de 2de schaal na 4 jaar schaalanciënniteit), bij de DVO herin te schalen volgens bijlage 17. Op deze manier wordt hen desgevallend een overgangsschaal toegekend die minstens even hoog is als de schaal die ze zouden gehad hebben bij de provincie. Het bij de provincie opgebouwde kapitaal aan schaalanciënniteit wordt overgenomen maar vanaf de datum van overdracht wordt de schaalanciënniteit opgebouwd op basis van de bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut.[36]

Naar analogie met de ambtenaar die halftijdse loopbaanonderbreking of deeltijdse prestaties geniet en toch volledig schaalanciënniteit opbouwt, bouwen ook contractuelen met een deeltijds contract volledige schaalanciënniteit op. Ook zij werken immers mee aan het bereiken van de doelstelling van de dienst.[39]

Voorbeeld:

Een B1 met 3 jaar geldelijke anc. en schaalanciënniteit (18300) wordt ingeschaald in B111 (18910). Bij 4 jaar schaalanciënniteit zou betrokkene bij de provincie overgaan naar schaal B2 (20100) terwijl hij bij de DVO nog gedurende 4 jaar titularis blijft van schaal B111 (18910) waarvan het jaarsalaris lager ligt. Wanneer betrokkene na 8 jaar schaalanciënniteit overgaat naar schaal B112, blijft het jaarsalaris lager liggen dan in schaal B2 (namelijk 20710 tov 21300).[36]

Dit wordt opgelost door betrokkene na 4 jaar schaalanciënniteit te herinschalen in schaal B112 met in overgang schaal B117. Deze schaal blijft dan behouden tot 18 jaar schaalanciënniteit.[36]

Dit betekent dus dat de functionele loopbaan van de provincies wordt overgenomen. De normale functionele loopbaan gangbaar binnen de diensten van de Vlaamse overheid wordt dus niet toegepast.[36]

In de basisgraden wordt de 2de schaal toegekend na 4 jaar schaalanciënniteit en de 3de schaal na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit (dus de schaalanciënniteit in de 1ste en 2de schaal samen).[36]

In de bevorderingsgraden wordt de 2de schaal toegekend na 9 jaar schaalanciënniteit in de 1ste schaal.[36]

De schalen die in de functionele loopbaan toegekend worden zijn de schalen zoals ze in de inschalingstabel vermeld zijn. In deze tabel werd immers gezocht naar de best passende overeenkomstige Vlaamse schaal. In niveau C stemmen deze schalen overeen met deze uit de normale functionele loopbaan in niveau C maar in niveau B wordt gewerkt met overgangsschalen omdat de normale schalen uit de functionele loopbaan te laag zijn in vergelijking met de provinciale schalen.[36]

Voorbeeld:

Niveau C: C1 → C111

Na 4 jaar schaalanciënniteit: C112

Na 18 jaar schaalanciënniteit: C113

Na 9 jaar schaalanciënniteit in schaal C113: C114[36]

Niveau B: B1 → B111 met in overgang schaal B116

Na 4 jaar schaalanciënniteit: B112 met in overgang schaal B117

Na 18 jaar schaalanciënniteit: B114 met in overgang schaal B118[36]

De schalen in niveau A liggen bij de diensten van de Vlaamse overheid merkkelijk hoger dan bij de provincies.

De normale loopbaan bij de provincies ziet eruit als volgt : A1a - A1b - A2a.

Schaal A1a stemt overeen met schaal A111 maar de 2de schaal in niveau A bij de provincie (A1b) is veel lager dan de 2de schaal (A112) bij de diensten van de Vlaam-

se overheid. Daarom wordt voor de titularissen van schaal A1b met een overgangsschaal gewerkt, met name schaal A115.

De derde schaal na 18 jaar schaalanciënniteit is dan schaal A112 die gelijklopend is met de derde schaal bij de provincies (A2a). Bijkomend wordt een volgende trap in de functionele loopbaan voorzien, met name na 24 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit wordt schaal A113 toegekend.

In de provincie West-Vlaanderen wordt gebruik gemaakt van de alternatieve loopbaan A1a-A2a-A3a. Deze personeelsleden doorlopen de normale functionele loopbaan A111 - na 4 jaar schaalanciënniteit A112 – na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit A113.

Bijkomend wordt na 9 jaar schaalanciënniteit in schaal A113 / A123, schaal A114/A124 toegekend. [36]

De loopbanen zien er bijgevolg als volgt uit:[36]

Loopbaan provincie en na overdracht						
		Na 4 jaar SA	Na 9 jaar SA	Na 14 jaar SA of 18 jaar GSA (gecumuleerde SA)	Na 24 jaar GSA	Na 9 jaar SA in A113/A123/C113
Niveau A						
<i>Basisgraden</i>						
Provincie (andere dan West-VI)	A1a	A1b		A2a		
Na overdracht	A111	A111 (A115)		A112	A113	A114
Provincie (West-VI)	A1a	A2a		A3a		
Na overdracht	A111	A112		A113		A114
Provincie	A6a	A6b		A7a		
Na overdracht	A121	A121 (A114)		A122	A123	A124
<i>Bevorderingsgraden</i>						
Provincie	A4a		A4b			
Na overdracht	A113		A114			
Provincie	A5a		A5b			
Na overdracht	A211		A212			
Provincie	A8a		A8b			
Na overdracht	A211 (A123)		A212			
Niveau B						
<i>Basisgraden</i>						
Provincie	B1	B2		B3		
Na overdracht	B111 (B116)	B112 (B117)		B114 (B118)		
<i>Bevorderingsgraden</i>						
Provincie	B4			B5		
Na overdracht	B211 (B292)			B212 (B297)		
Niveau C						
<i>Basisgraden</i>						
Provincie	C1	C2		C3		
Na overdracht	C111	C112		C113		C114

<i>Bevorderingsgraden</i>						
Provincie	C4		C5			
Na overdracht	C211		C212 (C235)			
Niveau D						
<i>Basisgraden</i>						
Provincie	D1	D2		D3		
Na overdracht	D111 (D151)	D112 (D152)		D113 (D153)		
<i>Bevorderingsgraden</i>						
Provincie	D4		D5			
Na overdracht	D212 (D222)		D212 (D232)			
Niveau E						
<i>Basisgraden</i>						
Provincie	E1/E2/ E3			E3		
Na overdracht	D111 (D150)	Na 8 jaar SA in D111 D112		Na 10 jaar SA in D112 D113		
SA start vanaf de overdracht						

Art. VII 204. Aan de overgehevelde personeelsleden van MFC Heynsdaele van niveau B en C met de functie van opvoeder of hoofdopvoeder wordt de jeugdzorgtoelage (877 euro aan 100%) toegekend, voor zover zij dezelfde functie blijven uitoefenen die ze hadden bij MFC Heynsdaele. Aangezien deze toelage de jaarlijkse gevaartolage (1460 euro aan 100%) vervangt die hen toegekend werd toen ze nog onder de provinciale overheid ressorteerden, wordt hen nog bijkomend een supplement toegekend ten belope van het verschil tussen de jeugdzorgtoelage (877 euro aan 100%) en de vroegere gevaartolage (1460 euro aan 100%), zijnde 583 euro aan 100%.[36]

Voormelde toelage en supplement wordt ook toegekend aan de in het kader van de afslanking van de provincies overgehevelde personeelsleden van de technische dienst van Mu.Zee en die ter beschikking gesteld worden van de vzw Mu.Zee, voor zover zij na de overheveling dezelfde functie blijven uitoefenen. Zij genoten van een identieke gevaartolage als de hogergenoemde personeelsleden van MFC Heynsdaele.[36]

Art. VII 205. De contractuele personeelsleden van de provincies genieten van een aanvullende pensioenregeling die onderling zodanig verschilt dat een uniforme 2de pijler voor de 5 provincies niet haalbaar was. Daarom werd beslist dat de betrokken personeelsleden de regeling van de 2de pensioenpijler behouden zoals ze op datum van overdracht was bij het provinciebestuur van herkomst (en beschreven is in onderstaande provincieraadsbesluiten).[36]

Provincie West-Vlaanderen:

- Besluit van de provincieraad van 23/6/2011 tot invoering van de tweede pensioenpijler voor het contractueel provinciepersoneel;
- Besluit van de provincieraad van 25/10/2012 houdende goedkeuring van het reglement en het financieringsplan inzake 2de pensioenpijler voor het contractueel provinciepersoneel.[36]

Provincie Oost-Vlaanderen:

- Besluit van de provincieraad van 10/11/2010 houdende de invoering van een tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel;
- Besluit van de provincieraad van 7/10/2015 waarbij de gecoördineerde versie van het provincieraadsbesluit van 10 november 2010 met betrekking tot de tweede pensioenpijler voor het contractuele personeel en het pensioenreglement, van toepassing met ingang van 1 november 2015, wordt vastgesteld.[36]

Provincie Limburg:

- Besluit van de provincieraad van 17/9/2008 waarbij de provincieraad principiële akkoord gaat met de oprichting van een tweede pensioenpijler voor de contractueel tewerkgestelde personeelsleden;
- Besluit van de provincieraad van 16/9/2009 waarbij het reglement m.b.t. het gezamenlijk organiseren van het beheer van een tweede pensioenpijler voor de contractuelen van de provincie, de gemeenten, de OCMW's en de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden wordt goedgekeurd;
- Besluit van provincieraad van 20/4/2016 waarbij het reglement wordt aangepast.[36]

Provincie Antwerpen:

- Besluit van de provincieraad van 28/2/2008 houdende het creëren van een tweede pensioenpijler voor het contractueel provinciepersoneel binnen een open multiwerkgeversfonds;
- Besluit van de provincieraad van 26/6/2008 houdende goedkeuring van het reglement van het plan van het aanvullend pensioen voor de contractuele provinciepersoneelsleden;
- Beslissing van de algemene vergadering van 19/12/2014 tot goedkeuring van het reglement van het plan voor aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden.[36]

Provincie Vlaams-Brabant:

- Besluit van de provincieraad van 20/12/2011 tot goedkeuring van het pensioenreglement tweede pijler contractuelen en het bestek van de dienstenopdracht "Tweede pijler contractuelen van de provincie Vlaams-Brabant";
- Besluit van de provincieraad van 17/12/2013 tot wijziging van het pensioenreglement tweede pijler contractuelen van de provincie Vlaams-Brabant.[36]

Hoofdstuk 6. Overgangsbepaling naar aanleiding van de invoering van een aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden[43]

Art. VII 206. Krachtens deze overgangsregeling wordt de op 1 januari 2018 bestaande aanvullende pensioenregeling, die voordeliger is, behouden voor de contractuele personeelsleden, die behoren tot één van de hieronder (exhaustief) opgesomde categorieën. Dit is een evolutief gegeven en personeelsleden kunnen ook op elk moment ervoor kiezen om over te stappen naar de generieke tweede pijlerregeling. De keuze is in dat geval onomkeerbaar en geldt slechts voor de toekomst.[43]

1° het ingekanteld provinciepersoneel (art. VII 205)[43]

Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van één van de vijf provincies overgeheveld is en dat bij de provincie een aanvullende pensioenregeling genoot, behoudt die – gunstigere – regeling zoals ze bestond op de datum van de overheveling en zoals ze vastgelegd was in de beslissing van de respectieve provincieraden. Zij behouden het voordeel van hun aanvullende pensioenregeling bij overgang naar een andere rechtspersoon indien, en in de mate dat, dit voorzien is in het pensioenreglement.[43]

2° het instructie- en technisch omkaderingspersoneel van de VDAB[43]

Indien betrokken contractueel personeelslid niet langer lid is van het instructie- en technisch omkaderingspersoneel, maar een andere functie uitoefent binnen de VDAB, spreekt het voor zich dat het ook niet langer kan genieten van deze voordeligere tweede pijlerregeling (zie agentschapsspecifieke regeling VDAB).[43]

Anderzijds genieten ook de personeelsleden die ná 1 januari 2019 toetreden tot het instructie- en technisch omkaderingspersoneel van deze voordeligere tweede pijlerregeling.[43]

3° Personeelsleden overgedragen van de FRGE in het kader van de zesde staats-hervorming (art. VII 189)[43]

De twee contractuele personeelsleden die op 1 januari 2015 in het kader van de staats-hervorming overgeheveld werden van het Fonds ter Reductie van de Globale Energiekost (FRGE) naar de diensten van de Vlaamse overheid, blijven dit voordeel als verworven recht verder genieten.[43]

4° Contractuele personeelsleden uit de opstartformatie IWT (art. VII 195)[43]

De op 1 januari 2016 naar het Agentschap Innoveren en Ondernemen overgeheveld contractuele personeelsleden van de opstartformatie van het IWT, blijven dit voordeel als verworven recht verder genieten.[43]

5° Contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking (art. VII 1, §3, 2°) of een bijkomende en specifieke opdracht (art. VII 2, §3, 3°)[43]

Deze personeelscategorieën worden omschreven in artikel I 4, §5, 3° en 4° VPS. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt in overleg met de functioneel bevoegde minister of ministers per entiteit, raad of instelling de lijst vast van de contractuele functies die ressorteren onder de bijkomende of specifieke opdrachten (cf. ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten, zoals gewijzigd), alsmede de aan die bijkomende of specifieke opdrachten verbonden geldelijke regeling, voor zover die

niet door dit besluit of een andere reglementering wordt geregeld (zie artikel VII 1, §3, 2° en 3° VPS).[43]

Deze 2de pijlerregelingen zijn functiespecifiek en in het contract bepaald.[43]

6° Contractuele personeelsleden van FIT overgedragen van de BDBH (art. 19 ASB FIT)[43]

De personeelsleden van het uitdovend contractueel kader van het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (Flanders Investment & Trade), die zijn overgedragen bij koninklijk besluit van 9 maart 2003 tot overdracht van personeelsleden van de Belgische Dienst voor Buitenlandse Handel (BDBH) naar het Vlaamse Gewest (de zgn. statutaire contractuelen), werden met ingang van 1 januari 2003 aangesloten bij een groepsverzekering die de pensioenrechten waarborgt zoals omschreven in artikel 25 van bijlage III bij het besluit van de Regent van 15 mei 1949 houdende goedkeuring van het kader, bezoldigingsregeling en het statuut van de Belgische Dienst voor de Buitenlandse Handel. Zij blijven het voordeel van deze 2de pijlerregeling genieten.[43]

Dit impliceert dat de “gewone” contractuele personeelsleden van de ex-BDBH wel genieten van de generieke 2de pijlerregeling.[43]

7° [60]Contractuele personeelsleden die op 1 januari 2014 overgeheveld zijn van de Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt.

De contractuele personeelsleden die met het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 december 2013 houdende de overdracht van sommige personeelsleden van het extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt aan het intern verzelfstandigd agentschap Vlaams Energieagentschap op 1 januari 2014 overgeheveld werden naar de diensten van de Vlaamse overheid, blijven hun meer gunstige aanvullende pensioenregeling als verworven recht verder genieten. Deze categorie werd bij de opmaak van artikel VII 206 over het hoofd gezien. In de praktijk bleven deze personeelsleden hun meer voordelige pensioenregeling gewoon verder genieten. Het aanvullen van de lijst in artikel VII 206 met deze categorie is dan ook eerder formeel van aard.[60]

Voor eenzelfde arbeidsovereenkomst kan een personeelslid immers slechts aangesloten worden bij maximaal één aanvullende pensioenregeling.[60]

Indien niet duidelijk is of een bepaald aanvullend pensioenstelsel al dan niet voordeliger is dan het Vlaams pensioenstelsel, kan hierover het advies gevraagd worden van de aangewezen actuaris.[43]

Hoofdstuk 7. Overgangsbepalingen voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid zijn overgeheveld[47]

Art. VII 207. De geldelijke anciënniteit van de personeelsleden die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld worden is zowel voor de titularissen met een oude federale schaal als een nieuwe federale schaal gelijk aan

de werkelijke geldelijke anciënniteit (zoals deze op de federale weddefiche terug te vinden was op datum van overheveling).[47]

Art. VII 208. De vanaf 1 januari 2019 overgehevelde personeelsleden worden overeenkomstig de inschalingstabel organiek ingeschaald op basis van de federale schaal die ze genoten op 31 december 2016. Deze organieke inschaling en functionele loopbaan worden op elk moment afgezet tegenover de federale salarisjaarbedragen die men federaal bij dezelfde geldelijke anciënniteit zou genoten hebben. Het startbedrag is gelijk aan het federaal jaarsalaris op 1/1/2019 waarin de eerste tussentijdse verhogingen en eerste schaalbonificatie ten laatste toegekend op 1 januari 2019 opgenomen zijn. Deze startbedragen worden per schaal en geldelijke anciënniteit vermeld in bijlage 20 bij het VPS.[47]

Bij de reeds vroeger doorgevoerde overhevelingen, werd de competentiepremie doorbetaald tot de voorziene geldigheidsduur (6 of 8 jaar te rekenen vanaf de inschrijvingsdatum).[47]

In het nieuw federaal geldelijk statuut wordt voor de personeelsleden die een eerste schaalbonificatie krijgen maar terzelfdertijd de competentietoelage genieten, de eerste schaalbonificatie verminderd met het bedrag van de competentiepremie zonder negatief te worden. In de meeste gevallen is het bedrag van de competentiepremie en de eerste schaalbonificatie gelijk zodat de schaalbonificatie opgeschort wordt, totdat de geldigheidsduur van de competentiepremie verstreken is. Na afloop van de geldigheidsduur van de competentiepremie, wordt dan de volledige schaalbonificatie in het salaris opgenomen en wordt desgevallend een hogere salarisschaal toegekend (zie artikel VII 210).[47]

Indien de Vlaamse overheid hetzelfde mechanisme zou hanteren als de federale overheid, zou dit betekenen dat eerst de competentiepremie verder betaald wordt tot het verstrijken van de geldigheidsduur en dat vervolgens op dat moment dan een nieuwe salarisvergelijking moet gebeuren.

Aangezien telkens het Vlaams jaarsalaris vergeleken wordt met het federaal jaarsalaris (en het hoogste uitbetaald wordt), is het eenvoudiger als men bij de bepaling van het federaal startbedrag op 1 januari 2019 er van uitgaat dat de schaalbonificatie al verworven is en dus de competentiepremie niet verder betaald wordt. De competentiepremie wordt dus onmiddellijk op 1 januari 2019 in de federale jaarbasis meegerekend (opgenomen in het startbedrag) en vergeleken met het Vlaamse jaarbedrag en het hoogste bedrag wordt uitbetaald. De competentiepremie wordt dus niet meer uitbetaald in september.[47]

Voorbeeld van het bepalen van het startbedrag voor schaal BA1:[47]

Geldelijke anciënniteit op 1/1/2017	5	6	7	8	9	10	11
Jaarbasis in schaal BA1 op 1/1/2017	17856	17856	18247	18247	18920	18920	19593
2 tussentijdse verhogingen van 270 euro	540	540	540	540	540	540	540
Schaalbonificatie van 2000 euro	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000
Startbedrag op 1/1/2019 (geld anc + 2 jaar)	20396	20396	20787	20787	21460	21460	22133

In afwijking van het tweede lid wordt de competentiepremie wel nog toegekend voor de titularissen van deze premie met de federale schaal BT2 met op 1 januari 2019 meer dan 30 jaar geldelijke anciënniteit en waarvan de geldigheidsduur van de competentiepremie eindigt in 2021.

Indien de competentiepremie voor de 2 personeelsleden in kwestie zou opgenomen worden in het startbedrag zou de bezoldiging die zij zouden verwerven in de periode vanaf de overheveling tot het einde van de geldigheidsduur van de premie, immers lager liggen dan indien de premie afzonderlijk zou toegekend zijn. Door de premie op te nemen in het startbedrag bereiken zij immers onmiddellijk het maximumbedrag van de schaal terwijl ze dit bij behoud van de premie pas in 2021 (bij het einde van de geldigheidsduur van de competentiepremie) zouden bereiken.[47]

Voor de personeelsleden vanaf 1 januari 2019 overgeheveld van de federale overheidsdienst Financiën - Spelen en Weddenschappen wordt voor het bepalen van het startbedrag ook rekening gehouden met de vaste weddecomplementen vermeld in artikel 26 en 27 van het koninklijk besluit van 3 maart 2005 houdende de bijzondere bepalingen met betrekking tot de bezoldigingsregeling van het personeel van de Federale Overheidsdienst Financiën.[47]

Art. VII 209. §1. Wanneer na afloop van de geldigheidsperiode van de competentiepremie federaal een hogere salarisschaal zou toegekend geweest zijn, gebeurt ook bij de diensten van de Vlaamse Overheid op hetzelfde moment een herinschaling volgens de inschalingstabel.[47]

§2. Voor het vergelijken van het nieuw federaal jaarbedrag en het Vlaams jaarbedrag na de herinschaling, wordt het federaal startbedrag in de nieuwe schaal op 1 januari 2017 genomen en verhoogd met de schaalbonificatie en de tussentijdse verhogingen tot de datum van herinschaling.[47]

Voorbeeld van het bepalen van het uit te betalen bedrag bij herinschaling:

Een ambtenaar met salarisschaal BA1 heeft op 1 januari 2017 10 jaar geldelijke anciënniteit en geniet de competentiepremie en zou federaal na afloop van de geldigheidsduur van deze premie op 1/2/2021 heringeschaald worden zijn in schaal BA2. Op dezelfde datum wordt betrokkene bij de DVO heringeschaald overeenkomstig de inschalingstabel, zijnde herinschaling in schaal B113. Voor de bepaling van het jaar-salaris keert men terug naar 1/1/2017 en bepaalt het startbedrag in de nieuwe schaal (in casu schaal BA2 startbedrag 25442 euro) en telt daar de jaarlijkse tussentijdse

verhogingen tot de datum van herinschaling bij om dan op de datum van de effectieve herinschaling tot het vergelijkingsbedrag te komen (in casu 26252 euro). Jaarlijks wordt dit bedrag dan verhoogd met de tussentijdse verhogingen van 270 euro (bedragen aan 100%) tot het maximumbedrag voor deze schaal bereikt is (in casu 33124 euro).[47]

Initiële inschaling			Herinschaling		
1/1/2017	BA1	Inschaling B111	BA2	Herinschaling B113	Betaling
10 jaar geldelijke anc	18920		22902		
2 tussentijdse verhogingen van 270 euro	540		540		
Competentiepremie van 2000 euro omgezet in schaalbonificatie van 2000 euro	2000		2000		
Startbedrag op 1/1/2019 – 12 jaar geldelijke anc – 2 jaar schaalanc	21460	20460	25442		21460
1/1/2020 – 13	21730	20460	25712		21730
1/1/2021 - 14	22000	20460	25982		22000
1/2/2021 - 14			25982	24580	25982
1/1/2022 - 15			26252	25380	26252
1/1/2023 – 16			26522	25380	26522
1/1/2024 – 17			26792	25380	26792
1/1/2025 – 18			27062	26230	27062
1/1/2026 - 19			27332	26230	27332
1/1/2027 – 20			27602	26230	27602
1/1/2028 – 21			27872	27030	27872
1/1/2029 - 22			28142	27030	28142
1/1/2030 – 23			28412	27030	28412
1/1/2031 – 24			28682	28780	28780
Fulo B114					
1/1/2032 – 25			28952	28780	28952
1/1/2033 – 26			29222	28780	29222
1/1/2034 – 27			29492	29380	29492
1/1/2035 - 28			29762	29380	29762
1/1/2036 – 29			30032	29380	30032
1/1/2037 – 30			30302	29380	30302
1/1/2038 – 31			30572	29380	30572
1/1/2039 – 32			30842	29380	30842
1/1/2040 – 33			31112	29380	31112
1/1/2041 – 34			31382	29380	31382
1/1/2042 – 35			31652	29380	31652
1/1/2043 – 36			31922	29380	31922
1/1/2044 – 37			32192	29380	32192
1/1/2045 – 38			32462	29380	32462
1/1/2046 – 39			32732	29380	32732
1/1/2047 – 40			33002	29380	33002
1/1/2048 - 41			33124	29380	33124

Ter info: Maximumbedrag in niveau B (schaal B3) federaal: 33124 euro[47]

Bij vorige overhevelingen werd er, indien er na het verlopen van de geldigheidsduur van de competentiepremie, geen herinschaling volgde, bij de diensten van de Vlaamse Overheid nog 3 jaar een halve premie toegekend. Aangezien nu ook de federale overheid afstapt van de competentiepremie en deze vervangt door schaalbonificaties, wordt ook binnen de diensten van de Vlaamse Overheid niet langer een halve premie uitbetaald. De volledige schaalbonificatie wordt immers in de vergelijkingsbasis tussen de 2 jaarsalarissen opgenomen. [47]

Art. VII 210. §1. De vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgehevelde ambtenaar wordt vanaf de datum van overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 19 bij dit besluit.[47]

De ambtenaar die een graad heeft waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is in kolom 3 van bijlage 19 bij dit besluit, geniet deze salarisschaal tot de organieke salarisschaal verbonden aan deze graad voor hem voordeliger wordt. Dus ook bij een eventuele bevordering, wordt desgevallend de hoger liggende overgangsschaal verder toegekend.

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.[47]

Het contractuele personeelslid dat op datum van overheveling met zijn/haar akkoord overgeheveld wordt naar de DVO, wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 19 bij dit besluit.

Het betrokken contractueel personeelslid wordt een contract aangeboden (addendum) 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 overgehevelde 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.[47]

§2. Het op 1 januari 2019 bepaalde startbedrag wordt per individueel personeelslid jaarlijks, bij de verhoging van de geldelijke anciënniteit, verhoogd met een bedrag gelijk aan het federaal bedrag van de tussentijdse verhoging voor deze graad/klasse tot het maximumbedrag voor deze schaal/niveau (vermeld in bijlage 20) bereikt is. Betrokkenen doorlopen de gewone Vlaamse functionele loopbaan maar ieder jaar (bij de verhoging van de geldelijke anciënniteit) of bij wijziging van salarisschaal, gebeurt een vergelijking van het Vlaams jaarsalaris met het federaal bedrag dat betrokkene op dat moment zou genoten hebben. Het hoogste bedrag wordt toegekend.[47]

Er is met andere woorden een garantieregeling van de federale bedragen die men zou gekregen hebben. Elk individueel personeelslid doorloopt als het ware 2 loopbanen (Vlaams en federaal maar dan zonder de toekomstige schaalbonificaties) waarbij jaarlijks, bij de verhoging van de geldelijke anciënniteit, of bij wijziging van salarisschaal, de afzetting van de 2 overeenkomstige bedragen gebeurt.[47]

Daarmee wordt ten volle voldaan aan artikel 88 van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980.[47]

Voorbeeld van het bepalen van het uit te betalen bedrag (bedragen aan 100%):[47]

	Federale jaarbasis	Inschaling B111 en verder verloop fulo	Betaling
Geldelijke anc op 1/1/2017 in schaal BA1 – 6 jaar	17856		
2 tussentijdse verhogingen van 270 euro	540		
Schaalbonificatie van 2000 euro	2000		
Startbedrag op 1/1/2019 8 jaar geld. anc – 2 jaar schaalanc	20396	18930	20396
9	20666	19690	20666
10	20936	19690	20936
11	21206	19690	21206
12	21476	20460	21476
13	21746	20460	21476
14 – fulo B112	22016	22280	22280
15	22286	23030	23030
16	22556	23030	23030
17	22826	23030	23030
18	23096	23780	23780
19	23366	23780	23780
20	23636	23780	23780
21	23906	24480	24480
22	24176	24480	24480
23	24446	24480	24480
24 – fulo B113	24716	27630	27630
25	24986	27630	27630
26	25256	27630	27630
27	25526	28280	28280
28	25796	28280	28280
29	26066	28280	28280
30	26336	28280	28280
31	26606	28280	28280
32	26876	28280	28280
33 – fulo B114	27146	29380	29380
34	27416	29380	29380
35	27686	29380	29380
36	27956	29380	29380
37	28226	29380	29380
38	28496	29380	29380
39	28766	29380	29380
40	29036	29380	29380
41	29306	29380	29380
42	29576	29380	29576
43	29846	29380	29846
44	30116	29380	30116
45	30386	29380	30383
46	30656	29380	30656

47	30926	29380	30926
48	31196	29380	31196
49	31466	29380	31466
50	31736	29380	31736
51	32006	29380	32006
52	32276	29380	32276
53	32546	29380	32546
54	32816	29380	32816
55	33086	29380	33086
56	33124	29380	33124

Ter info: Maximumbedrag niveau B (schaal BA3) federaal: 33124 euro[47]

Art. VII 211. Vanaf 1 januari 2014 zijn binnen de federale overheid nieuwe salarisschalen van kracht die van toepassing zijn op personeelsleden die vanaf die datum aangeworven of bevorderd zijn.

Door de wijzigingen in de structuur van de salarisschalen is een lineaire inschaling op basis van geldelijke anciënniteit vanuit een nieuwe federale schaal (met 50% progressie) naar een Vlaamse salarisschaal (met 100% anciënniteitsprogressie), onmogelijk geworden.[47]

Derhalve wordt in geval van een nieuwe federale salarisschaal, de inschaling doorgevoerd op basis van het **bedrag van de federale jaarbezoldiging**. Het saldo aan opgebouwde geldelijke anciënniteit wordt wel overgeheveld maar de inschaling gebeurt op basis van een fictieve anciënniteit.

Betrokkene bekomt daarbij een fictieve geldelijke anciënniteit die overeenkomt met het salarisbedrag. Indien hetzelfde jaarbedrag voorkomt op verschillende anciënniteitstrappen (bv. bij driejaarlijkse verhogingen: 15-16-17 jaar), dan wordt de hoogste anciënniteit gegeven bij verlies (17j), en de laagste anciënniteit (15j.) bij een verhoging van de geldelijke anciënniteit.[47]

Wanneer de fictieve geldelijke anciënniteit hoger is dan de werkelijke geldelijke anciënniteit, wordt de fictieve geldelijke anciënniteit omgezet in werkelijke geldelijke anciënniteit.[47]

Wanneer de fictieve geldelijke anciënniteit lager is dan de reële geldelijke anciënniteit wordt jaarlijks, 12 maanden extra anciënniteit toegekend. Dit wordt elk jaar opnieuw toegepast tot wanneer de volledige werkelijke geldelijke anciënniteit teruggegeven is. Wanneer het verschil tussen de reële geldelijke anciënniteit en de fictieve geldelijke anciënniteit minder dan 12 maanden bedraagt, wordt de verhoging beperkt tot dit verschil (zoals in onderstaand voorbeeld 10 maanden).

Deze werkwijze werd ook reeds toegepast voor de personeelsleden met een nieuwe federale schaal die sinds 1 januari 2015 in het kader van een staats hervorming overgeheveld werden.[47]

Voorbeeld:[47]

Bepaling van de fictieve geldelijke anciënniteit:

Geld anc	NA11	Organieke A111	Inschaling in A111 (naast hogere bedrag)
0	21880	22530	22530
1	22138	23280	22530
2	22396	24030	22530
3	22654	24730	23280
4	22912	24730	23280
5	23170	24730	23280
6	23428	26280	24030
7	23686	26280	24030

Hij wordt op bedrag ingeschaald (22530) in schaal A111 (het naasthogere bedrag van 22396) en krijgt daarbij een **fictieve geldelijke anciënniteit** van 0 jaar. Hij verliest dus theoretisch **2 jaar en 10 maanden** geldelijke anciënniteit.

Vanaf zijn tewerkstelling bij de DVO telt elke maand echter dubbel.

Wanneer hij bijgevolg op 1/1/2020 1 jaar geldelijke anciënniteit bereikt, wordt hem onmiddellijk 12 maanden extra gegeven zodat hij niet het bedrag van 1 jaar maar van 2 jaar wordt uitbetaald (24030). Wanneer betrokkene op 1/1/2022 3 jaar geldelijke anciënniteit bereikt wordt hem opnieuw 12 maanden extra gegeven zodat hij onmiddellijk het bedrag van 4 jaar toegekend krijgt (24730). Dit gaat zo door totdat het volledig verlies van 2 jaar en 10 maanden teruggegeven is. In casu zal dit dus zijn na 2 jaar en 10 maanden **tewerkstelling** (0 jaar + 2 jaar en 10 maanden) waarbij betrokkene op dat moment een **geldelijke anciënniteit** zal hebben van 4 jaar en 10 maanden en dus ook betaald zal worden aan deze anciënniteit. Vanaf dan verloopt de opbouw van de geldelijke anciënniteit volgens de normale snelheid.[47]

	Reële geld anc	Fictieve geld anc	Verlies
1/1/2019	2 jaar 10 maanden	0 jaar 0 maanden	2 jaar 10 maanden
1/1/2020	3 jaar 10 maanden	2 jaar 0 maanden	1 jaar 10 maanden
1/1/2021	4 jaar 10 maanden	4 jaar 0 maanden	10 maanden
1/1/2022	5 jaar 10 maanden	5 jaar 10 maanden	0

Wanneer het personeelslid gepensioneerd wordt of overlijdt vooraleer de totale reële geldelijke anciënniteit verrekend werd, wordt deze volledig teruggegeven met uitwerking op de dag vóór de opruststelling of het overlijden.[47]

Art. VII 212. §1. Het vanaf 1 januari 2019 overgehevelde personeelslid in het kader van een staatsvorming die op datum van de overheveling naar de DVO betaald werd in een nieuwe federale schaal (dus aangeworven of bevorderd na 1 januari 2014) de premie voor competentieontwikkeling genoot, behoudt deze premie bij de DVO 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 weddenscalen der aan verscheidene federale overheidsdiensten gemene graden zoals laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 2 juni 2010).[47]

Dit geldt dus ook 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.[47]

§2. Het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling is gelijk aan dit bij de federale overheid zoals het bestond op datum van overheveling naar de DVO.[47]

§3. 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 (1 september - 31 augustus).[47]

De betaling van de premie vanaf de datum van inschrijving tot de datum van overheveling naar de DVO, is ten laste van de federale overheid.[47]

Art. VII 213. Het vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van FAMIFED overgehevelde personeelslid dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid titularis is van een mandaat - managementfunctie met verloning in een salarisband klasse 4, wordt overeenkomstig artikel VII 211 ingeschaald op basis van zijn organieke graad en schaal.[47]

Gelet op artikel 88 §2 van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 behouden overgehevelde personeelsleden tenminste de **bezoldiging** en anciënniteit die zij hadden of zouden verkregen hebben indien zij in hun dienst van herkomst het ambt hadden blijven uitoefenen dat zij bij hun overplaatsing bekleedden.

Aangezien aan de managementfunctie een salaris verbonden is (en dus geen toelage) behoudt betrokkene recht op zijn "salaris" dat hij heeft op de datum van overheveling.[47]

Betrokkene werd voor 6 jaar aangesteld in een managementfunctie lopende van 1 december 2015 - 30 november 2021 en wordt bij FAMIFED betaald in de salarisband van klasse 4.

De mandaatfuncties worden volgens 13 criteria gewogen. Volgens het aantal punten dat bij de weging wordt toegekend, worden deze functies aan een van de 7 salarisbanden verbonden. Aan elke salarisband is een wedde verbonden (puntverloning). Deze bedragen worden enkel geïndexeerd, er zijn geen tussentijdse verhogingen.[47]

Bedragen (niet-geïndexeerde jaarwedde, voltijds, tegen spilindex 138,01)):

- Klasse 1 = 51 973,55 €
- Klasse 2 = 57 104,87 €
- Klasse 3 = 65 508,80 €
- **Klasse 4 = 73 185,81 €**
- Klasse 5 = 87 385,33 €
- Klasse 6 = 102 162,42 €
- Klasse 7 = 117 600,71 €

Dit federaal mandaat is een **tijdelijk** statutair mandaat (KB 29.10.2001).

Betrokkene is vast benoemd in de graad van adviseur-generaal met salarisschaal NA43, maar is nu in het stelsel van tijdelijk statutair aangewezen om het mandaat van directeur-generaal uit te oefenen (cf. Koninklijk besluit van 25 november 2015:

“met ingang van 1 december 2015 wordt de toekenning van de managementfunctie van directeur-generaal van het departement Controle bij het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag, aan de, hernieuwd voor een periode van zes jaar). Deze aanstelling is dus geen vaste benoeming, en de corresponderende prestaties genereren dus geen pensioenrechten in het ambtenarenpensioen. Deze federale mandaatfuncties ressorteren qua pensioen onder de speciaal voor deze functies gecreëerde zgn. **1ste pijler bis** (KB 4.3.2004).

Om het verschil tussen de jaarbasis van klasse 4 en het Vlaams salaris te overbruggen, ontvangt betrokkene vanaf de datum van overheveling tot de federaal voorziene einddatum van de mandaatfunctie (zijnde 30 november 2021) een tijdelijke toelage ten belope van maximaal het verschil tussen het federaal tijdelijk mandaatsalaris van klasse 4 en het Vlaams jaarsalaris. Dit Vlaams jaarsalaris wordt bepaald overeenkomstig artikel VII 211 en bijlage 19 Rubriek B. Dit houdt in dat betrokkene vast benoemd wordt in de graad van senior adviseur met salarisschaal A213 maar in overgang schaal A222 toegekend krijgt (zie bijlage 19 VPS).[47]

De tijdelijke toelage wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaartoeelage en de prestatietoelage.

Onder maximaal in de tekst “maximaal het verschil tussen het federaal tijdelijk mandaatsalaris van klasse 4 en het Vlaams jaarsalaris” dient verstaan te worden dat deze toelage alleen maar kan dalen (doordat het verschil tussen de 2 bezoldigingen lager wordt door bijvoorbeeld een bevordering of aanstelling in een mandaat of toekenning van functiegebonden toelagen zoals mandaattoelage, projectleiderstoelage of toelage voor tijdelijke functieverzwaring, ...).

Met “Vlaams salaris” wordt in dit artikel bedoeld: het totaal aan salaris en functiegebonden toelagen samen (bijvoorbeeld bij eventuele bevordering of aanstelling in een mandaat, en hogergenoemde functiegebonden toelagen).[47]

Art. VII 214. Bepaalde controleurs en inspecteurs bij de federale overheidsdienst FAMIFED hadden een forfaitaire vergoeding voor maaltijdkosten.[47]

Naar analogie met de overgangsregeling in artikel VII 191 voor de overgehevelden van de eetwareninspectie (Departement LNE) en “mobiliteit en vervoer” (Departement MOW en Agentschap WV) wordt voor deze personeelsleden een analoge overgangsregeling ingeschreven.[47]

Het vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheidsdienst FAMIFED overgehevelde personeelslid dat op datum van overheveling de forfaitaire vergoeding wegens verblijfkosten genoot, vermeld in artikel 86 en 121 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, geniet, voor zover het de functie binnen hetzelfde werkveld blijft uitoefenen, de regeling en het bedrag zoals deze bestaan op datum van overheveling en voor zover deze regeling bij de federale overheid blijft bestaan.

Net als bij FAMIFED is er geen recht op maaltijdcheques zolang de forfaitaire maaltijdvergoeding toegekend wordt.

Het werkveld moet dus hetzelfde blijven want ook federaal zou de voordelige regeling verloren zijn gegaan bij een overgang naar een andere entiteit waar een dergelijke voordelige regeling niet bestond. Het is dus logisch dat men deze ook verliest als

men binnen de diensten van de Vlaamse overheid van werkveld verandert. Indien de betrokken personeelsleden inspectieopdrachten zouden uitvoeren binnen bijvoorbeeld het departement Onderwijs of de VDAB gaat de voordelige regeling verloren.[47]

Art. VII 215. Sommige in het kader van de staatshervorming overgehevelde personeelsleden van de federale overheidsdienst FAMIFED genieten op datum van overdracht de vergoeding voor bureaunkosten.[47]

De vergoeding bedroeg 72,91 euro per maand (aan 100%).[47]

Betrokkenen behouden deze vergoeding, voor zover ze de functie blijven uitoefenen, voldoen aan de toekenningsvoorwaarden en voor zover deze regeling bij de federale overheid blijft bestaan.[47]

De vergoeding dekt de kosten voor internet en vaste telefonie, de verplichtingen van de huurder, de verwarmings- en verlichtingskosten en de afschrijving van het meubilair.[47]

Art. VII 216. Sommige in het kader van de staatshervorming overgehevelde personeelsleden van de federale overheidsdienst FAMIFED genieten op datum van overdracht de directietoelage.[47]

Voor zover betrokkenen aan de toekenningsvoorwaarden blijven voldoen en dezelfde functie uitoefenen behouden zij deze toelage.

Deze personeelsleden van niveau B, C of D moeten hetzij rechtstreeks een team van minstens 10 personeelsleden beheren, hetzij rechtstreeks een team van minstens 5 personeelsleden beheren en daartoe door de leidend ambtenaar aangewezen zijn.[47]

De toelage bedraagt 1000 euro per jaar (aan 100%) en wordt maandelijks betaald.[47]

Art. VII 217. Binnen de diensten van de Vlaamse Overheid worden overeenkomstig artikel VII 109ter VPS maaltijdcheques toegekend met een nominale waarde van 7 euro waarvan 1,09 euro werknemersbijdrage.

De personeelsleden van FAMIFED hadden op datum van overheveling maaltijdcheques met een nominale waarde van 6,60 euro per dag en een werknemersbijdrage van 1,24 euro. Deze regeling wordt vervangen door de regeling vermeld in artikel VII 109bis en VII 109ter.[47]

opgeheven[73]

Hoofdstuk 8. Overgangsbepalingen voor de personeelsleden waarvoor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie de bevoegde deelentiteit is wat betreft de betaling van de gezinsbijslag.[54]

Art. VII 218. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie) behoudt in 2019 de bestaande gezinsbijslagregeling. De Brusselse gezinsbijslag is pas vanaf 1 januari 2020 hervormd. Tot 1 januari 2020 bleef FAMIFED bevoegd om de gezinsbijslag voor kinderen met een domicilie in Brussel te beheren en te betalen (op basis van de kinderbijslagwet van 1939). Vanaf 1 januari 2020 betaalt FAMIRIS, het nieuwe publieke kinderbijslagfonds in Brussel, de gezinsbijslag. Alle kinderen met een woonplaats in Brussel zijn op dat moment overgegaan naar het nieuwe systeem.

De nieuwe regeling is opgenomen in de Ordonnantie van 25 april 2019 tot regeling van de toekenning van gezinsbijslag (B.S. 8 mei 2019).[54]

DEEL VIII. TUCHTREGELING

APKB[32]

Vóór de inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de tuchtregeling van de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Beleidsmatig volgt het VPS nog de bepalingen van het APKB inzake de tuchtregeling en heeft men nog geen gebruik gemaakt van de beleidsvrijheid die de afschaffing van het APKB biedt.[32]

APKB-bepalingen

Het volgende artikel van het opgeheven APKB was van toepassing op dit deel:[32]

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 overheidswerker 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 was vrij exhaustief geregeld in het opgeheven APKB voor de ambtenaar.[32]

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 wijzigen
- Aangezien er wel een arbeidsreglement voor de overheid moet komen (zie wetswijzi-

ging) (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 (terechtwijzing, 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 opgeheven[32] 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 opgeheven APKB bepaalde[32] 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 aangestuur-

de gedeelte van de Vlaamse overheidssector:

- . blaam
- . inhouding van salaris
- . tuchtschorsing
- . lagere inschaling
- . terugzetting in graad
- . ontslag van ambtswege
- . afzetting

Het opheffen APKB voorzag[32] 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 opheffen[32] 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 opheffen[32] 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
- onverwijlde 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° t/m 5°). Inhoudingen, gedaan op grond van de belastingswetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid gebeuren eerst, zonder enige beperking.

De andere inhoudingen (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 werd niet vermeld in het opgeheven[32] APKB (artikel 14, §4), zodat deze beperking van 1/5 ook in deze laatste gevallen geldt.

Art. VIII 4. Inzake de tuchtschorsing bepaalde artikel 14, § 4 van het opgeheven[32] 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). Tucht-schorsing 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° van het opgeheven[32] 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 vertrouwt men op het correct handelen van het topmanagement.

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 opgeheven[32] APKB de principes statutair legde[32]), 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 tijdsspanne). 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 werd[32] aan art. 14 § 3, 1° van het opgeheven[32] 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 het opgeheven[32] APKB zich richtte[32] naar de 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.

Deze oproeping gebeurt door een beveiligde zending. In afwachting van een verdere digitalisering wordt daaronder momenteel een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs verstaan (zie omschrijving in art. I 2, 28°)[34]

Krachtens artikel 14 § 3, 2° van het opgeheven[32] 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.

Dit artikel betreft de uitoefening van de rechten van verdediging in tuchtdossiers namelijk het inkijken van een dossier dat is opgesteld in het kader van een tuchtproce-

dure. De rechten, in het bijzonder het recht op inzage, worden uitgeoefend overeenkomstig de tuchtprocedure die is voorzien. Volledigheidshalve werd dit artikel zo gewijzigd dat voor het bepalen van de snellere toegang tot de gegevens dan in de AVG verwezen wordt naar de toepassing van artikel 23 van de AVG die afwijkingen mogelijk maakt van de termijn voorzien in artikel 12 van de AVG (1 maand). Met de AVG wordt bedoeld de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming).[42]

§ 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.

Het proces-verbaal bevat :

- een korte notulering van de feiten: plaats, datum van verhoor, wie verschenen zijn,
- de vermelding van wat de partijen hebben gezegd, waaronder een beknopte weergave van de middelen/argumentatie die de ambtenaar aanvoert. Het moet geen woordelijke weergave zijn van het verweer van de ambtenaar.

Er moet wel een uitgebreid verslag opgesteld worden wanneer de tuchtoverheid die bevoegd is om de tuchtstraf uit te spreken verhinderd is om het verhoor zelf uit te voeren en dit heeft gedelegeerd. In dat geval zal de tuchtoverheid die de tuchtstraf uitspreekt, daarbij ook rekening moeten houden met de elementen die de ambtenaar tijdens het verhoor heeft aangevoerd.

Naast het verhoor wordt ook een procedure van schriftelijk verweer ingesteld.

Art. VIII 11. De tuchtstraf wordt aangezegd door een beveiligde zending. In afwachting van een verdere digitalisering wordt daaronder momenteel een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs verstaan (zie omschrijving in art. I 2, 28°).[34]

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 nadat de bevoegde overheid haar beslissing na beroep heeft mee-

gedeeld door een beveiligde zending (zie omschrijving in art. I 2, 28°). In afwachting van een verdere digitalisering wordt daaronder momenteel een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs verstaan.[34]

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 (één van de mogelijke wijzen van een beveiligde zending)[34], 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. De beslissing van de bevoegde overheid na beroep wordt binnen twee werkdagen meegedeeld aan de betrokken ambtenaar door een beveiligde zending (zie omschrijving in art. I 2, 28°).. In afwachting van een verdere digitalisering wordt daaronder momenteel een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs verstaan.[34]

Hoofdstuk 3. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

Art. VIII 17. eerste lid = artikel 14, § 3, 8° van het opgeheven[32] 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° van het opgeheven[32] 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° van het opgeheven[32] 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 tuchtuitspraak 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 tuchtuitspraak schorst, beschikt de tuchtverheid 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 tuchtverheid 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 betrapting op heterdaad, getuigenverklaringen of bekentenissen door de ambtenaar), de tuchtverheid 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 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (laatst gewijzigd door de wet van 28 februari 2014), d.w.z. wanneer de ambtenaar een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag 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 van het opgeheven[32] APKB stelt het eerste lid de termijn van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtprocedure vast op 6 maanden na de vaststelling (dus ongeacht het tijdstip waarop ze zich hebben voorgedaan).

De aantekeningen in het persoonlijk dossier kunnen zonder tijdsbeperking in aanmerking genomen worden voor het bepalen van de 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 tuchtprocedure in kennis wordt gesteld van het resultaat van de strafrechtelijke procedure wordt opgeheven ingevolge de wijziging van artikel VIII 20 VPS. Voortaan beschikt de tuchtprocedure 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 tuchtprocedure 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 van het opgeheven[32] APKB bepaalde[32] 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.

Volgens de (niet betwiste) rechtspraak van de Raad van State kan in bepaalde omstandigheden nog rekening worden gehouden met een doorgehaalde tuchtstraf, meer bepaald als strafverzwarend element bij nieuwe tuchtfeiten. Ook zonder enig verband tussen de in het verleden gepleegde en de nieuwe tuchtfeiten, oordeelde de Raad van State dat een doorgehaalde tuchtstraf in aanmerking kan worden genomen om de strafmaat te bepalen, het tuchtrechtelijk verleden is immers een strafverzwarende omstandigheid. Deze rechtspraak is volstrekt verenigbaar met het doel van de doorhaling. Enkel een personeelslid dat zich herpakt en geen nieuwe tuchtfeiten pleegt kan erop rekenen dat de doorgehaalde tuchtstraf hem geen parten meer speelt. Een personeelslid dat nieuwe tuchtfeiten pleegt, moet hiervoor kunnen worden gestraft rekening houdend met het tuchtverleden.

Rekening houdend met deze rechtspraak van de RVS is het aangewezen om de doorgehaalde tuchtstraf toch te bewaren in het persoonlijk dossier, doch uitsluitend met het oog op de beoordeling en bestraffing van nieuwe tuchtfeiten.

§ 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

APKB[32]

Vóór de inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de schorsing in het belang van de dienst van de ambtenaren van de Vlaamse overheid. Beleidsmatig volgt het VPS nog de bepalingen van het APKB inzake de schorsing in het belang van de dienst en heeft men nog geen gebruik gemaakt van de beleidsvrijheid die de afschaffing van het APKB biedt.[32]

Het volgende artikel van het opgeheven APKB was[32] 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 werd voorzien in artikel 9, § 4 van het opgeheven APKB[32].

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 waren in het opgeheven[32] APKB.

* * *

Artikel IX 1. Het begrip effectieve dienst (een toevoeging t.a.v. het opgeheven[32] 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 aanwezig 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 vastgeknoopt 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° van het opgeheven[32] APKB. De procedure is soepeler en korter dan bij tucht omwille van het dringend karakter doch niet-temin 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. Onder beveiligde zending wordt momenteel verstaan een aangetekende

brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs (art. 8 2, 28° VPS).[34]

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 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

APKB[32]

Vóór de inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de schorsing in het belang van de dienst van de ambtenaren van de Vlaamse overheid. Beleidsmatig volgt het VPS nog de bepalingen van het APKB inzake de schorsing in het belang van de dienst en heeft men nog geen gebruik gemaakt van de beleidsvrijheid die de afschaffing van het APKB biedt.[32]

Volgende artikelen van het intussen opgeheven APKB waren[32] 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 bevordering 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) verloven 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 weergeven, 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 verzor-

- ging 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. [32]

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 vreedstijd (ook wederoproeping) wat betreft gedeelten van kalendermaanden;
- 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 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 vreedetijd 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. De regel op grond waarvan een georganiseerde werkonderbreking gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit, met verlies van loon, is geïnspireerd op het ondertussen opgeheven APKB dat bepaalde dat een deelname aan een georganiseerde werkonderbreking slechts het verlies van salaris voor gevolg mag hebben.[32] 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).

Met betrekking tot de verlopen worden volgende elementen in het arbeidsreglement opgenomen:

- de aanvraagprocedure en aanvraagtermijnen;
- de opzegprocedure en opzegtermijnen;
- het generiek toetsingskader dat toegepast moet worden als een personeelslid een gunstverlof aanvraagt.[37]

In het model van arbeidsreglement werd bepaald dat de aanvraag-, opzegtermijnen en generiek toetsingskader die in dit document werden bepaald door de entiteiten, raden en instelling verplicht in hun arbeidsreglement moeten worden overgenomen.[37]

Sommige verlopen zoals verlof voor opdracht, kabinet en politieke groep worden toegestaan door de functionele minister. Het verlof wordt aangevraagd bij deze minister; terzelfdertijd wordt een afschrift van de aanvraag bezorgd aan de lijnmanager. De laatste bezorgt de functioneel bevoegde minister een advies.[37]

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 voltijds 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. Destijds moest bij het vaststellen van het VPS wat het jaarlijks verlof betreft, rekening worden gehouden met het ondertussen opgeheven APKB.

Op grond van dit KB heeft het personeel van de Gemeenschappen en Gewesten minimaal recht op het jaarlijks verlof dat voor het personeel van de federale overheid voorzien is in het KB van 19 november 1988. De 35 dagen waarop een voltijds presterend personeelslid recht heeft, liggen hoger dan het verlof voorzien in het voormeld KB.[32]

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 in principe 35 werkdagen verlof voor het personeelslid dat gedurende een volledig kalenderjaar voltijds werkt[37] 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. Ofschoon jaarlijks verlof een recht is, kan de opname ervan door de lijnmanager worden geweigerd als door de verlofopname de goede werking van de dienst in het gedrang komt.[37]

Binnen zijn contingent jaarlijks verlof beschikt een personeelslid over 4 werkdagen waarvoor het dienstbelang niet kan ingeroepen worden (bv. dringende aanwezigheid thuis vereist, overmacht, ...). Dit zijn m.a.w. 4 werkdagen die het personeelslid van vandaag op morgen kan opnemen, zonder dat de lijnmanager het dienstbelang kan inroepen. Eens een personeelslid deze vier dagen heeft uitgeput, kan het verlof steeds worden geweigerd, wanneer de opname ervan de goede werking van de dienst hypothekeert.[37]

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]

Bijkomend verlof vanaf de leeftijd van 55 jaar[37]

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 als volgt bijkomend verlof toegekend:

- 1 werkdag vanaf 55 jaar;
- 2 werkdagen vanaf 57 jaar;
- 3 werkdagen vanaf 59 jaar;
- 4 werkdagen vanaf 60 jaar;
- 5 werkdagen vanaf 61 jaar.[37]

Het bijkomend verlof wordt toegekend bij het begin van het kalenderjaar waarin betrokkene de vereiste leeftijd bereikt. Zij worden op dezelfde wijze verminderd als de 35 dagen vakantieverlof bij een vermindering van de arbeidsprestaties, de opname van onbezoldigde verlofdagen, bij indiensttreding of bij definitief neerleggen van de functie bij de diensten van de Vlaamse overheid.[37]

Dit bijkomend verlof[37] geldt niet voor de personeelsleden van OPZ Geel en Rekem aangezien zij allen genieten van een eindeloopbaanregeling 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 het agentschap Jongerenwelzijn die in een gemeenschapsinstelling of in het Vlaams detentiecentrum De wijngaard werken en dat wordt opgesomd in paragraaf 3 uitgesloten van de eindeloopbaanregeling aangezien zij ook genieten van een voordeligere regeling.[37]

Mogelijkheid tot overdragen van verlof[37]

Van het verlof dat een personeelslid niet voor het einde van het kalenderjaar kon opnemen, worden tot maximaal 11 dagen naar het volgende jaar overgedragen. Het verlof dat na overdracht overschiet gaat verloren (tenzij het niet kunnen opnemen een gevolg was van ziekte of ongeval (zie artikel X 20 VPS).[37]

Het opgespaarde verlof kan omwille van verschillende doeleinden worden aangewend. Bvb. in een bepaalde levensfase, n.a.v. de opname van zorgtaken, het beschikken over meer verlof op latere leeftijd.[37]

Het overgedragen verlof moet uiterlijk voorafgaand aan het pensioen worden opgenomen. Het verlof dat het personeelslid vooraf aan zijn pensioen niet opnam, gaat verloren. Het wordt niet uitbetaald. Ziekte of ongeval vormen een uitzondering op voormelde regel. Bij ziekte of ongeval voorafgaand aan het pensioen wordt het niet-opgenomen verlof wel uitbetaald.[37]

[37]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]

Beleidsvaluatie heeft uitgewezen dat de overdrachtsmogelijkheid op zich een goede maatregel is (het heeft een positief effect op de aantrekkelijkheid als werkgever en het geeft het personeelslid meer vrijheid om de loopbaan zelf te moduleren). Het ontbreken van enige begrenzing wat het aantal dagen opgespaard verlof betreft, vormt evenwel een potentieel gevaar (impact op de organisatie). Vandaar wordt met ingang van 1 januari 2018 het kapitaal aan opgespaard verlof waarover een personeelslid kan beschikken begrensd tot 150 werkdagen. Een personeelslid kan hierdoor in praktijk nooit over meer dan 150 werkdagen opgespaard verlof beschikken. Personeelsleden die bijna of aan het maximum van 150 werkdagen zitten, zullen tijdelijk minder of geen jaarlijks verlof kunnen overdragen. Het verlof dat niet werd opgenomen en niet kan worden overgedragen wegens het bereiken van het maximum gaat verloren. Dit wordt niet uitbetaald. De generieke regeling op grond waarvan niet-opgenomen verlof enkel bij het verlaten van de DVO wordt uitbetaald blijft in deze onverkort van kracht.[37]

Het plafond zorgt voor een evenwicht tussen het belang van het personeelslid en het belang van de organisatie. Het personeelslid blijft de mogelijkheid behouden om verlof over te dragen. Ook blijft het de mogelijkheid behouden om dit jaar na jaar te doen, waardoor het personeelslid na verloop van tijd over een kapitaal opgespaard verlof beschikt. In het belang van de organisatie wordt de zware impact die de niet-begrensde cumulatie van opgespaard verlof op de organisatie kan hebben wel gedeeltelijk ingedijkt (= langdurige betaalde afwezigheden).[37]

Beperking van de overdrachtsmogelijkheid bij opname van de 20 dagen onbetaald verlof[37]

Personeelsleden die tijdens het jaar gebruik maken van de 20 dagen onbetaald verlof kunnen niet langer 11 dagen jaarlijks verlof naar het volgende jaar overdragen. Hun

mogelijkheid tot overdragen van jaarlijks verlof wordt van elf dagen naar vijf dagen verlaagd. Deze verlaging geldt ongeacht het aantal dagen onbetaald verlof dat het personeelslid tijdens het jaar opnam. Dus zowel voor de personeelsleden die een halve, één dag, als voor de personeelsleden die twintig dagen, of minder opnamen, geldt dat zij 5 dagen jaarlijks verlof kunnen overdragen. Deze optie werd weerhouden, daar deze makkelijk toepasbaar is en niet leidt tot een stijging van de administratieve belasting voor de organisatie. Er moeten manueel geen lijsten worden bijgehouden en de verlaging van de overdrachtsmogelijkheid kan worden geprogrammeerd.[37]

De beperking van de overdrachtsmogelijkheid geldt enkel voor het jaar waarin het personeelslid losse dagen onbetaald verlof die een recht zijn opnam. Neemt het personeelslid in een volgend jaar geen lossen dagen onbetaald verlof die een recht zijn op, dan kan het in dat jaar (voor zover het maximum van 150 dagen nog niet is bereikt) terug 11 dagen verlof naar het volgende jaar overdragen.[37]

Overdracht van jaarlijkse vakantie bij ziekte:[44]

Artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG regelt het recht op jaarlijkse vakantie voor de inwoners van de Europese Unie. Op grond van deze richtlijn heeft een voltijds werkende burger per jaar minimaal recht op vier weken jaarlijkse vakantie. Dit recht mag behalve bij uitdiensttreding niet in geld worden omgezet.[44]

Hoe dit recht op jaarlijkse vakantie door de lidstaten van de Europese Unie bij een samenloop met ziekte moet worden toegepast, werd door het Europese Hof van Justitie in kader van meerdere arresten (arrest Schultz – Hoff en Singer, arrest Federación de Comercio, Hostelería y Turismo, arrest Maribel Dominguez - Centre informatique du Centre Ouest Atlantique), als volgt geïnterpreteerd:

- jaarlijkse vakantie en ziekteverlof hebben twee van elkaar te onderscheiden doelstellingen (ontspannen vs. herstellen van een ziekte);
- het feit dat een personeelslid door ziekte zijn verlof pas een jaar later kan opnemen, doet de jaarlijkse vakantie niet aan belang inboeten;
- de richtlijn 2003/88/EU verbiedt nationale bepalingen volgens welke het recht op jaarlijks verlof vervalt op het einde van de referentieperiode, wanneer het personeelslid zijn verlof door ziekte niet kon opnemen.[44]

Wanneer we voor 1 juni 2019 geldende regeling inzake jaarlijkse vakantie vergeleken met deze arresten, dan dienden we op te merken dat deze niet volledig in overeenstemming is met deze arresten:

- de overdrachtsmogelijkheid wordt immers beperkt tot elf dagen;
- er is geen overdracht bij het bereiken van het maximum van 150 dagen;
- het niet-overgedragen gedeelte wordt bij een statutair afgetrokken van het ziektecontingent en gaat bij een contractueel verloren.[44]

Aldus wordt op grond van de Europese rechtspraak de mogelijkheid om jaarlijkse vakantie bij ziekte over te dragen pro actief worden aangepast. In het kader van deze aanpassing houden we ook rekening met de volgende elementen uit de arresten van het Europese Hof van Justitie:

- op de overdracht mag een tijdbepanking worden gezet. Lees: het overgedragen verlof moet voor een bepaalde datum worden opgenomen;
- het nationale recht mag het verlof dat zij toekent bovenop het minimum voorzien in

de richtlijn anders behandelen.[44]

Derhalve rekening houdend met alle elementen uit de verschillende arresten wordt de overdrachtsmogelijkheid zowel voor het statutair als contractueel personeel als volgt hervormd. Deze nieuwe regeling is van toepassing indien men de jaarlijkse vakantie door ziekte of ongeval (inclusief ziekteverlof wegens arbeidsongeval, beroepsziekte en arbeidswegongeval) niet of niet volledig kon opnemen:

- net als in de huidige regeling kan een personeelslid die zijn jaarlijkse vakantie door ziekte niet kon opnemen maximaal elf dagen verlof overdragen naar het volgende jaar. Deze elf dagen worden opgeteld bij het verlof dat in het verleden werd overdragen, en tellen mee voor de berekening van het maximum van 150 dagen en moeten uiterlijk voorafgaand aan het pensioen worden opgenomen;
- bovenop de elf dagen kan een personeelslid dat door ziekte of ongeval zijn jaarlijkse vakantie voor het einde van het jaar niet kon opnemen dertien bijkomende dagen overdragen naar het volgende jaar. Deze dertien bijkomende dagen
 - moeten binnen de twee jaar na overdracht worden opgenomen en gaan bij niet opname verloren;
 - tellen niet mee voor de berekening van het maximum van 150 dagen.[44]

In geval van ziekte kunnen dus maximaal 24 dagen naar het volgende jaar worden overgedragen. Het gedeelte dat na overdracht overschiet gaat verloren. Het wordt niet uitbetaald of gecrediteerd op het ziektecontingent. Vanaf 1 juni 2019 wordt jaarlijkse vakantie niet meer gecrediteerd op het ziektecontingent.[44]

Bijvoorbeeld: een personeelslid nam in 2019 vijf dagen verlof op en wordt vervolgens langdurig ziek waardoor hij zijn dertig resterende dagen voor het einde van het jaar niet kon opnemen. Dit personeelslid kan als volgt jaarlijkse vakantie overdragen:

- elf dagen die bij het in het verleden overgedragen verlof worden geteld, die meetellen voor de berekening van het maximum van 150 dagen en die uiterlijk voorafgaand aan het pensioen moeten worden opgenomen;
- dertien dagen, die niet meetellen voor het maximum van 150, maar die voor 31 december 2021 moeten worden opgenomen.

Het personeelslid in dit voorbeeld nam dus vijf dagen op en droeg er vierentwintig over. De zes dagen die niet kunnen worden overgedragen en die niet werden opgenomen gaan verloren.

Een personeelslid dat door ziekte zijn jaarlijks verlof voor het einde van het kalenderjaar niet kon opnemen, kan aldus maximaal vierentwintig dagen naar het volgende jaar overdragen. De overige elf moeten conform de hogere arresten niet worden overgedragen.[44]

Als de situatie zich voordoet dat een personeelslid al 150 dagen jaarlijkse vakantie heeft opgespaard, dan kan hij in principe geen verlof meer overdragen naar het volgende jaar. In geval de jaarlijkse vakantie door ziekte niet kon worden opgenomen, wordt er voorzien in een uitzondering op deze regel. Het personeelslid in kwestie zal in dat geval maximaal 24 dagen kunnen overdragen die binnen de twee jaar na overdracht moeten worden opgenomen.[44]

Bijvoorbeeld: een personeelslid nam in 2019 vijf dagen jaarlijkse vakantie op en kon de overige dertig door ziekte niet opnemen. In het verleden droeg hij al 150 dagen over naar het volgende jaar. Het personeelslid in kwestie kan van de dertig niet-opgenomen dagen vierentwintig overdragen naar het volgende jaar die voor 31 de-

ember 2021 moeten worden opgenomen. Bij niet opname voor deze datum gaan ze verloren. [44]

Ook kan de situatie zich voordoen dat een personeelslid tijdens het jaar gedurende welke men zijn jaarlijkse vakantie niet volledig door ziekte kon opnemen één of meerdere dagen van de twintig dagen onbetaald verlof opnam. Normaliter kan zo'n personeelslid slechts vijf dagen overdragen naar het volgende jaar. [44]

Bijvoorbeeld: tijdens 2019 nam een personeelslid vijf dagen jaarlijkse vakantie op. De overige dertig dagen kon hij door ziekte niet opnemen, maar hij nam wel 10 dagen onbetaald verlof op. Eind 2019 zal het personeelslid:

- vijf dagen verlof kunnen overdragen naar het volgende jaar. Deze vijf worden opgeteld bij in het verleden overdragen verlof, tellen mee voor de berekening van het maximum van 150 en moeten uiterlijk voorafgaand aan het pensioen worden opgenomen;
- dertien dagen verlof kunnen overdragen die niet meetellen voor de berekening van de 150 en die voor 31 december 2021 moeten worden opgenomen.

In geval van pensioen wordt het verlof dat op grond van deze regeling werd overgedragen enkel uitbetaald wanneer de niet opname het gevolg was van een afwezigheid wegens ziekte of ongeval voorafgaand aan het pensioen.[44]

Van de hoger vermelde grenzen (11, 13,[44] 150 en 5 dagen) kan niet worden afgeweken. Ook niet in gevallen van overmacht of dienstnoodwendigheid.[37]

Uitbetalen van opgespaard verlof[37]

Inzake uitbetaling van jaarlijks verlof geldt de volgende algemene regel: verlaat een personeelslid de diensten van de Vlaamse overheid definitief (bvb. door zelf ontslag te geven of door ontslagen te worden), dan wordt het jaarlijks verlof dat men voorafgaand aan de uitdiensttreding niet kon opnemen uitbetaald. Onder deze uitbetalingsregeling valt zowel het verlof van het lopende jaar, als het opgespaard verlof (art. VII 11§2 VPS).[37]

Op deze algemene regel bestaan de volgende uitzonderingen:

- een overstap binnen de diensten van de Vlaamse overheid (bvb. via werving, mobiliteit, bevordering of overdracht) heeft nooit een uitbetaling van het niet-opgenomen verlof voor gevolg. Bij een over stap van de ene entiteit, raad of instelling naar een andere entiteit, raad of instelling van de diensten van de Vlaamse overheid neemt een personeelslid het niet-opgenomen verlof mee.
- omdat verlof voorafgaand aan de pensionering moet worden opgenomen, wordt niet-opgenomen verlof in geval van een pensionering (ofschoon een pensionering op zich gelijkstaat met "het definitief verlaten van de diensten van de Vlaamse overheid") niet uitbetaald. Verlof dat niet werd opgenomen gaat verlopen. Van deze regel kan niet worden afgeweken ook niet in gevallen van overmacht of wanneer de niet-opname het gevolg was van dienstnoodwendigheden. Op de niet-uitbetaling bij pensionering bestaat wel één uitzondering. Indien de niet -opname voorafgaand aan het pensioen het gevolg was van ziekte of ongeval, dan wordt het niet-opgenomen verlof toch uitbetaald. In geval van overlijden vóór het pensioen wordt het niet opgenomen verlof uitbetaald aan de erfgenamen (zie ook art. XI 7, tweede lid en artikel VII 11, § 2).[37]

§ 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

$$\frac{(35 \times 7,6)}{8}$$

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 Opgroeien[60] die in een gemeenschapsinstelling of in het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard werken[32] 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).

Voorname regeling is ook van toepassing voor de naar de diensten van de Vlaamse overheid overgehevelde personeelsleden van MFC Heynsdaele van niveau B en C met de functie van opvoeder, hoofdopvoeder en groepschef. Betrokkenen dienen dan wel dezelfde functie te blijven uitoefenen als ze hadden bij het MFC Heynsdaele.[36]

Deze verlofregeling vervangt de regeling "verlof voor arbeidsduurvermindering" vermeld in de artikelen 569 – 571 van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel van de provincie Oost-Vlaanderen van 1 november 2015.[36]

Art. X 10. Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd met alle onbezoldigde verlofdagen:

- verlof deeltijdse prestaties (zowel het recht gedurende zestig maanden, het recht vanaf de leeftijd van 55 jaar en de gunst);[37]
- vermindering in het kader van zorgkrediet;[37]
- vermindering in het kader van een federaal zorgverlof;[37]
- voltijdse afwezigheid als gevolg van een zorgkrediet of een federaal zorgverlof;[37]
- onbetaald verlof:
 - . 20 werkdagen;
 - . 1 jaar op te nemen gedurende de volledige loopbaan;[37]
 - . 1 jaar op te nemen vanaf de leeftijd van 55 jaar;[37]
- gestandaardiseerd gunstverlof (zowel de opname in losse dagen, als met langere periode);[37]
- 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

Voor het contractueel personeel werd bepaald dat de onderstaande verloven, ofschoon ze (gedeeltelijk) onbezoldigd zijn, geen impact hebben op het jaarlijks verlof:[37]

1° afwezigheid wegens ziekte of ongeval;

2° moederschapsrust:[9]

3° afwezigheid wegens militaire dienst die geen volle kalendermaand beslaat;

4° vaderschaps- of meemoederschapsverlof:[37][6]

5° geboorteverlof:[37]

6° pleegzorgverlof[37] en pleegouderverlof[49];

7° het onbetaalde verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.[63]

Het aantal vakantiedagen wordt tevens proportioneel verminderd bij in- of uitdiensttreding 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

$$(35 - 15 \times \frac{35 \times (7,6/7,6)}{260}) = 33[12]$$

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.

In afwijking van het derde lid wordt het jaarlijkse vakantieverlof van de ambtenaar niet evenredig verminderd in geval van:

- pleegzorg;
- pleegouderverlof;
- het geboorteverlof waarin de ambtenaar geen recht heeft op een volledig salaris;
- het onbetaald verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.[63]

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 (bvb. ziekte, verlof deeltijdse prestaties, ...): geen bijkomende vakantiedag
- het personeelslid werkt uitzonderlijk wegens dienstvoordigheden 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. Het Europees Hof van Justitie stelde op 21 juni 2012 (nr. C-78/11) dat een persoon die tijdens zijn jaarlijkse vakantie ziek wordt, dit verlof later moet kunnen op-

nemen. Artikel X 12 werd pro actief in overeenstemming gebracht met dit arrest en bepaalt het volgende. Zowel het statutair als contractueel personeelslid dat tijdens een periode van jaarlijks verlof ziek wordt, kan dit omzetten naar ziekteverlof op voorwaarde dat aan de volgende twee voorwaarden cumulatief voldaan is:

- het personeelslid moet een getuigschrift van zijn behandelend arts indienen waaruit de startdatum en duur van de arbeidsongeschiktheid blijkt;
- het personeelslid moet de arbeidsongeschiktheid melden overeenkomstig de regeling die is opgenomen in het arbeidsreglement.[44]

Wordt een personeelslid voor aanvang van zijn jaarlijkse vakantie ziek en meldt hij dit voor aanvang van zijn vakantie dan kan het personeelslid zijn jaarlijkse vakantie eenzijdig intrekken.[44]

TITEL 3. MOEDERSCHAPSRUST[9] EN OPVANGVERLOF

Deze verlofregelingen lopen voor ambtenaar en contractueel inhoudelijk gelijk.

Hoofdstuk 1. Moederschapsrust[9]

Art. X 13. [32]

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 postnatale rust, op te nemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de on-

onderbroken 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] en meemoeders[37](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 vervalt 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.

Hoofdstuk 3. Pleegzorgverlof[37]

Art. X 16bis. Op grond van artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 27 oktober 2008, zoals deze zullen worden gewijzigd of vervangen, heeft een contractueel personeelslid dat pleegzorgtaken opneemt per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Omdat het statutair personeel niet onder deze regeling valt, wordt vanaf 1 januari 2018 in het VPS een regeling ingevoerd die vergelijkbaar is aan deze waarop het contractuele personeelslid op grond van de arbeidsovereenkomstenwet recht heeft.[37]

De VPS-regeling geldt enkel voor het statutair personeel en komt in concreto komt op het volgende neer:

- een personeelslid heeft recht op pleegzorgverlof wanneer het als pleegouder is aangesteld en zodoende vernoemd is in een formele aanstellingsbeslissing uitgaande van ofwel:
 - o een rechtbank;
 - o een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg;
 - o de diensten van l'Aide à la Jeunesse;
 - o het Comité Bijzondere Jeugdbijstand als pleegouder;
- het personeelslid gebruikt het pleegzorgverlof ter vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd voor zover zijn werk het vervullen van deze taken onmogelijk maakt.

In concreto gaat het om de volgende taken:

- o alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- o contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders van het pleegkind of met voor het pleegkind belangrijke derden;
- o contacten met de dienst voor pleegzorg;
- o in andere dan de hiervoor vermelde gevallen geldt het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen slechts voor zover de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom dergelijk recht noodzakelijk is;

- indien de partner van het personeelslid eveneens is aangesteld als pleegouder, moeten zij de zes dagen pleegzorgverlof onder elkaar verdelen. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het pleegzorgverlof moet dit aan de werkgever meedelen;
- het pleegzorgverlof wordt met volle dagen opgenomen. Het kan noch in halve dagen, noch in uren worden omgezet. Pleegzorgverlof dat wordt opgenomen op een dag waarop een personeelslid verminderd werkt, wordt als een volledige dag aangerekend.[37]

Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een contractueel personeelslid ontvangt een uitkering die wordt aangevraagd bij en uitbetaald door de mutualiteit. Een ambtenaar ontvangt 82% van zijn brutoloon. Doordat het gedeeltelijk onbezoldigd is, heeft de opname ervan een pro rata vermindering van de eindejaarstoelage en het dubbel vakantiegeld voor gevolg. [37]

TITEL 4. ZIEKTEVERLOF

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband:

Het **ziekterlof** 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 ongeschiktheidverklaring 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. Het ondertussen opgeheven APKB bepaalde dat het personeel van de Gemeenschappen en Gewesten minimaal recht heeft op het ziekteverlof voorzien in het KB van 19 november 1998. In dit KB werd voor een jaar een contingent van 21 werkdagen voorzien dat het personeel jaar na jaar kan opsparen. Bij het opstellen van het VPS werd evenwel niet gekozen voor een jaarcontingent, maar wel voor een loopbaancontingent.[32]

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 carensdag), bevindt het zich niet volledig in een analoge toestand als dienstactiviteit (geen salaris op dagen waarvoor ziekte-uitkeringen of een andere inkomensvervangende uitkering[73] 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 ongeschiktverklaring (m.o.o. pensionering).

Of dit al dan niet gebeurt is appreciatiebevoegdheid van de lijnmanager in overleg met de personeelsfunctie in het beleidsdomein.[34]

Voorheen formuleerde het geneeskundig controleorgaan een voorstel aan MEDEX voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar. Wettelijk gezien is het echter niet vereist dat het ziektecontroleorgaan dergelijk voorstel formuleert (noch de controlegeneeskunde, noch MEDEX leggen dit op) en in de praktijk bood deze tussenkomst geen meerwaarde:

- de lijnmanager kan (maar dit is geen verplichting) iemand doorsturen naar het ge-

- neeskundig controleorgaan voor advies;
- de artsen-experts van het geneeskundig controleorgaan vellen een oordeel op basis van het volledige medisch dossier van het personeelslid (het personeelslid moet toestemming geven voor de inzage in zijn dossier);
 - de artsen-experts geven een medisch advies op basis van hun bevindingen. Het schriftelijk advies ten aanzien van Medex is zeer beperkt. [34]
- Bijgevolg werd de adviesbevoegdheid weggetrokken bij het controleorgaan.[34]

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.

[32]

Zie ook artikel X 82 wat betreft de startdatum van het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof.

Naar analogie met de regeling die op grond van artikel 48quater van het koninklijk besluit van 19 november 1998 geldt voor de federale ambtenaren wordt er ook voor de Vlaamse ambtenaren een regeling ingevoerd op grond waarvan hun afwezigheid met non-activiteit gelijk wordt gesteld als zij een onderzoek belemmeren dat in het kader van een vervroegde opruistelling door MEDEX wordt gevoerd.[44]

Het belemmeren van het onderzoek veronderstelt moedwilligheid in hoofde van de ambtenaar.

Hieronder kan het volgende verstaan worden:

- de weigering door de ambtenaar om zich door MEDEX te laten onderzoeken
- het creëren van een situatie door de ambtenaar dat een onderzoek door MEDEX feitelijk onmogelijk maakt;
- het niet komen opdagen op een onderzoek zonder enige geldige reden.[44]

* * *

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. actievare 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 (pro rata)[34] gelet op het principe van behoud van salaris.

Art. X 23. § 1. Cf. artikel 17, 3° van het APKB als algemeen principe.

De tijdsbepanking van 666 werkdagen als grens voor een mogelijke ongeschiktverklaring geldt niet voor arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk, 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, eerste lid, § 6. Personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid hebben gedurende hun loopbaan recht op zestig maanden verlof voor deeltijdse prestaties. Door het recht op verlof voor deeltijdse prestaties niet langer aan bepaalde gebeurtenissen of zorgtaken te koppelen, krijgen meer personeelsleden recht op verlof voor deeltijdse prestaties en krijgen ze tezelfdertijd meer vrijheid om hun loopbaan zelf te moduleren. Men kiest immers zelf de reden, waarom men de arbeidsprestaties tijdelijk vermindert, de werkgever komt hierin niet tussen.[37]

De zestig maanden zijn een loopbaancontingent. Treedt een personeelslid uit dienst en treedt het nadien terug in dienst, dan wordt de teller niet op nul gezet. Het personeelslid heeft dan recht op het gedeelte van het contingent dat het nog niet had opgenomen. Ook overstappen binnen de diensten van de Vlaamse overheid of een verandering van statuut (bv. van contractueel naar statutair, of vice versa) hebben niet voor gevolg dat de teller op 0 wordt gezet.[37]

Conform artikel X 94, §1, eerste lid begint ieder personeelslid op 1 januari 2018 met een blanco contingent. Verlof voor deeltijdse prestaties dat voor 1 januari 2018 werd opgenomen of is aangevat, wordt niet op het contingent van zestig maanden aangekend.[37]

Na uitputting van dit recht is een verderzetting van het verlof voor deeltijdse prestaties mogelijk, maar in dat geval is het verlof een gunst. Doordat het VPS stelt dat het verlof na uitputting van het recht als een gunst kan worden toegekend, is het niet mogelijk om het verlof voor deeltijdse prestaties op te nemen als een gunst zolang het recht nog niet is uitgeput. De modaliteiten die worden bepaald onder paragraaf 2 zijn ook van toepassing op het verlof voor deeltijdse prestaties dat met een gunst wordt opgenomen.[37]

Het recht op verlof voor deeltijdse prestaties geldt zowel voor de statutaire personeelsleden, als de contractuele personeelsleden. Voor het contractueel personeel wordt dit verlof vorm gegeven door middel van een addendum aan de arbeidsovereenkomst op grond waarvan de afgesproken arbeidsduur tijdelijk wordt vermindert.[37]

Contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst moeten wel twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid vooraleer zij recht hebben op verlof voor deeltijdse prestaties. Voor de berekening van de voormelde "twee jaar" wordt niet enkel gekeken naar de tewerkstelling bij de tewerkstellende entiteit, maar ook naar aaneensluitend tewerkstelling bij andere entiteiten, raden of instelling van de diensten van de Vlaamse overheid. Het verlof is voor deze personeelsleden (voor zover ze nog geen twee jaar ononderbroken in dienst zijn) een gunst omdat zij vaak ter vervanging van een ander personeelslid, ter realisatie van een bepaald doel of voor een heel beperkte duur in dienst worden genomen. In deze gevallen is het dan ook aangewezen dat de lijnmanager kan beslissen of deeltijds werken al dan niet kan.[37]

§ 1, tweede lid en § 2. Het verlof voor deeltijdse prestaties moet steeds overeenkomstig de volgende modaliteiten worden opgenomen:

- het wordt aangevraagd voor een periode van minimaal drie maanden en maximaal twaalf maanden. Een aanvraag bestaat steeds uit volle kalendermaanden. Het minimum en maximum geldt ook in geval van een (aaneensluitende) verlenging.
- verlof voor deeltijdse prestaties start op de eerste dag van een maand starten. Wenst een personeelslid evenwel volgend op een moederschapsrust, vaderschaps- of moedermoederschapsverlof, ziekteverlof, ouderschapsverlof, medisch bijstandsverlof, palliatief verlof of geboorteverlof verlof voor deeltijdse prestaties op te nemen, dan moet het personeelslid niet wachten tot de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin één van de voormelde verloven een einde naam. In afwijking van de algemene regel mag het personeelslid in deze gevallen zijn verlof onmiddellijk laten aansluiten op het andere verlof. Het personeelslid in kwestie moet wel de aanvraagtermijn die aan het verlof voor deeltijdse prestaties gekoppeld is respecteren. De andere voorwaarden: minimaal 3, maximaal 12 en opname met volle kalendermaanden blijven wel gelden. Bijvoorbeeld een personeelslid dat volgend op zijn geboorteverlof dat stopt op 5 maart drie maanden verlof voor deeltijdse prestaties wil opnemen, neemt dit verlof op van 6 maart tot en met 5 juni;
- het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgenomen met één van de volgende prestatierégimes: 90, 80, 70, 60 of 50% van een voltijds arbeidsregime. Via het verlof voor deeltijdse prestaties is het aldus niet meer mogelijk om minder als 50%

van een voltijds arbeidsregime te werken. Minder als 50% werken leidt er immers toe dat de band met de organisatie verloren gaat. Een minimale tewerkstelling is noodzakelijk. Verder zijn specifieke regimes als 33, 67, 88%, ... niet meer mogelijk. Dit zorgt voor een vereenvoudiging van de opvolging van het verlof en een verhoging van de technisch beheersbaarheid;

- het gekozen arbeidsregime, werkrooster, en opnamemodaliteiten kunnen gedurende drie maanden niet worden gewijzigd. Het is aldus niet langer mogelijk om de vrije dag maand per maand te verwisselen.[37]

§ 3. Ofschoon verlof voor deeltijdse prestaties een recht is, mag de opname ervan de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengen. Vandaar kan de lijnmanager beslissen dat de opnamedatum met maximaal drie maanden wordt uitgesteld in geval een verlof voor deeltijdse prestaties de goede werking van de dienst in het gedrang brengt.[37]

§ 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.[37]

§ 5. Deeltijds werken is conform deel V een gunst voor de personeelsleden van het top en middenkader.[37]

Art. X 25bis. Naast het recht op verlof gedurende zestig maanden is er ook een recht op verlof voor deeltijdse prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar. Dit recht wordt toegekend ongeacht het al dan niet uitputten van de 60 maanden.[37]

Het recht op verlof voor deeltijdse prestaties geldt zowel voor statutaire, als contractuele personeelsleden. Net als de 60 maanden is ook het verlof voor deeltijdse prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar een gunst voor de contractuele personeelsleden die worden tewerkgesteld met een overeenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst zolang zij nog geen twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid.[37]

De modaliteiten die gelden voor de 60 maanden gelden ook voor het verlof voor deeltijdse prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar.[37]

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. Zowel het verlof dat een recht is, als het verlof dat een gunst is, wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. In vergelijking met de regeling die gold voor 1 januari 2018 wordt het verlof na verloop van tijd niet langer met non-activiteit gelijkgesteld.[37]

Verloven voor deeltijdse prestaties die op grond van de regelgeving die voor 1 januari 2018 gold met non-activiteit werden gelijkgesteld, worden niet met terugwerkende kracht met dienstactiviteit gelijkgesteld. Zij blijven hun gelijkstelling met non-activiteit behouden.[37]

Aangezien op de verloven voor deeltijdse prestaties die voor 1 januari 2018 zijn gestart de modaliteiten die golden bij toekenning van kracht blijven, kan een verlof voor deeltijdse prestaties dat is gestart voor 1 januari 2018 ook na 31 december 2017 met non-activiteit gelijkgesteld worden. Op verloven voor deeltijdse prestaties die zijn gestart voor 1 januari 2018 blijft namelijk de gelijkstelling met non-activiteit na zestig maanden van kracht.[37]

TITEL 5BIS. HET VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES WEGENS CHRONISCHE ZIEKTE OF HANDICAP[37]

Art. X 27bis. Contractuele personeelsleden die door een chronische ziekte of handicap niet langer voltijds kunnen werken, kunnen het werk hervatten via de progressieve werkhervatting, zoals voorzien in de ZIV-regeling.[37]

Voor ambtenaren bestaat geen regeling die met de ZIV-regeling vergelijkbaar is. Bovendien brengen de bestaande deeltijdse prestaties wegens ziekte geen soelaas. Deze laatste vergt immers na verloop van tijd een voltijdse werkhervatting. Dit is evenwel voor ambtenaren met een chronische ziekte of handicap meestal geen optie. Hierdoor valt een ambtenaar met een chronische ziekte of handicap vaak terug op voltijds ziekteverlof (met een mogelijke medisch pensionering en laag pensioen voor gevolg) of een deeltijdse verlofvorm (met loonsverlies).[37]

§ 1. Hiermee rekening houdend wordt er voor het statutair personeel een specifieke regeling ingevoerd. Deze regeling komt neer op een recht op verlof voor deeltijdse prestaties voor ambtenaren die beschikken over een externe erkenning als persoon met een handicap of chronische ziekte in de zin van artikel 4, a) tot f) besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.[37]

In concreto gaat het om de volgende erkenningen:

- personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH);
- personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;

- personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) erkend zijn als personen met een arbeidshandicap en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen;
- personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.[37]

Binnen de diensten van de Vlaamse overheid bestaat ook de interne erkenning als persoon met een handicap of chronische ziekte. Het beschikken over zo'n interne erkenning werd als toelatingsvoorwaarden tot dit verlofstelsel evenwel niet weerhouden omdat in dat geval de beoordeling van het bestaan van een handicap of chronische ziekte enerzijds, en de beoordeling van de noodzaak of meerwaarde om deeltijds te werken, bij dezelfde instantie, zijnde de arbeidsgeneesheer komt te liggen. Het enkel weerhouden van de externe erkenning zorgt er m.a.w. voor dat in alle situaties de twee toelatingsvoorwaarden beoordeeld worden door twee verschillende instanties.[37]

Naast één van de boven vermelde erkenningen moet de ambtenaar in kwestie ook het akkoord van de arbeidsgeneesheer bekomen. De arbeidsgeneesheer moet oordelen of het deeltijds werken bijdraagt tot of noodzakelijk is voor het aanvatten, hervatten of het behoud van de tewerkstelling van de ambtenaar. Vooraleer hij deze beslissing neemt, neemt de arbeidsgeneesheer contact op met de behandelend arts en de lijnmanager van de ambtenaar. Indien de ambtenaar op het moment van de aanvraag afwezig is of is geweest ten gevolge deeltijdse prestaties wegens ziekte, dan neemt de arbeidsgeneesheer ook contact op met het controleorgaan.[37]

De instroom in dit stelsel is vanuit verschillende kanalen mogelijk en draagt hierdoor bij tot de efficiënte integratie van ambtenaren met een chronische ziekte of handicap in de organisatie. Om tot dit systeem toegelaten te kunnen worden, moet een ambtenaar niet voorafgaandelijk afwezig zijn wegens ziekteverlof of verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte, of een andere deeltijdse verlofvorm. In principe is het dus mogelijk dat ambtenaren die voltijds werken of pas in dienst treden, tot dit systeem worden toegelaten, als de bovenvermelde dubbele voorwaarde vervuld is.[37]

§ 2. Eens toegelaten tot het systeem worden de volgende opnamemodaliteiten vastgesteld in het integratieprotocol. Deze modaliteiten worden bepaald door de arbeidsgeneesheer:

- het arbeidsregime: dit is 50, 60, 70 of 80% van een voltijds arbeidsregime. De ambtenaar die tot dit systeem wordt toegelaten, heeft naast zijn verloning a rato van zijn prestatierégime ook recht op een salarisbonus die gelijk is aan 30% van het niet gepresteerde gedeelte;
- de looptijd van het verlof. Dit kan permanent zijn, maar ook beperkt in de tijd;
- vaststelling van de periodieke evaluatiemomenten: n.a.v. zo'n evaluatie zal de ar-

beidsgeneesheer controleren of de deeltijdse prestaties nog steeds een meerwaarde zijn voor de ambtenaar. Een evaluatie kan een verlenging van het stelsel, een verhoging/verlaging van het arbeidsregime, een stopzetting van het stelsel of een aanpassing van het protocol voor gevolg hebben. Het is belangrijk dat in geval er een periodiek evaluatiemoment werd ingebouwd de evaluatie voor de voorziene datum wordt uitgevoerd. Zo niet kan ten gevolge het ontbreken van een evaluatie het systeem niet worden verdergezet en is een nieuwe beslissing van de arbeidsgeneesheer noodzakelijk.[37]

§ 3. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld.

- De dagen afwezigheid in dit verlofsysteem worden niet aangerekend op het ziektecontingent. Het gaat in deze immers over een vorm van verlof voor deeltijdse prestaties en niet over een vorm van deeltijdse prestaties wegens ziekte. Het is belangrijk om op te merken dat een ambtenaar niet eerst afwezig moet zijn als gevolg van ziekteverlof of deeltijdse prestaties wegens ziekte opdat hij in dit stelsel zou kunnen instappen.
- Een ambtenaar die tot dit systeem werd toegelaten, kan terzelfdertijd dit systeem niet combineren met een andere deeltijdse verlofvorm (verlof voor deeltijdse prestaties, deeltijds zorgkrediet of deeltijds federaal zorgverlof).
- Voorts zijn specifieke modaliteiten zoals opschorting in geval van bevallingsverlof, voorrang van de verlofdag op een feestdag en niet beëindiging bij ziekte ook op deze vorm van verlof voor deeltijdse prestaties van toepassing.
- Omdat de arbeidsgeneesheer deze taken uitoefent in het kader van het arbeidsgeneeskundig toezicht, beschikt de ambtenaar m.b.t. de keuze van de arbeidsgeneesheer niet over keuzevrijheid. Omdat het gaat om arbeidsgeneeskunde zijn de beroepsprocedures die zijn voorzien in de arbeidsgeneeskunde wel van kracht.[37]

TITEL 6. HET ZORGKREDIET[33]

Hoofdstuk 1. Duur van het zorgkrediet en motieven[33]

Art. X 28. Door middel van het zorgkrediet kan een personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreken of zijn arbeidsprestaties verminderen. Dit kan gedurende één van de onderstaande periodes:

- achttien maanden bij een volledige onderbreking van de loopbaan;
- zesendertig maanden bij vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking;
- negentig maanden bij een vermindering van een voltijdse arbeidsbetrekking met een vijfde.[33]

De drie opnamevormen van zorgkrediet zijn niet cumulatief (het is m.a.w. geen en – en verhaal). Na afloop van een periode van zorgkrediet kan de opnamevorm wel worden veranderd. N.a.v. deze verandering wordt het al opgenomen verlof wel als volgt aangerekend op de andere vormen: 1 maand voltijdse onderbreking is gelijk

aan twee maanden halftijdse vermindering, en vijf maanden vermindering met een vijfde. Bij berekening van resterende krediet wordt afgerond naar de hogere maande-eenheid. Er wordt slechts één maal op het einde van de berekening afgerond.[33]

Voorbeeld: een personeelslid heeft al een maand voltijds zorgkrediet genomen, 20 maanden halftijds en 23 maanden 1/5 zorgkrediet. Op hoeveel maanden (voltijds dan wel deeltijds) heeft dit personeelslid nog recht?

- De 20 maanden halftijds zijn equivalent aan 10 maanden voltijds $= (20/2)$, de 23 maanden 1/5 zijn equivalent aan 4,6 maanden voltijds $(23/5)$. Het personeelslid heeft aldus al $1+10+4,6=15,6$ maanden voltijds zorgkrediet op de teller op de teller, hij/zij heeft nog 3 maanden voltijds zorgkrediet over $(18-15,6= 2,4$, maar er wordt afgerond naar hogerliggend eenheidsgetal);
- De maand voltijds is equivalent aan 2 maanden halftijds $(=1 \times 2)$, de 23 maanden 1/5 zijn equivalent aan 9,2 maanden halftijds $(=(23/5) \times 2)$: het personeelslid in kwestie heeft dus als $20+2+9,2 = 31,2$ maanden halftijds zorgkrediet op de teller, hij/zij heeft nog 5 maanden halftijds zorgkrediet over $(36-31,2= 4,8$ maar afronden naar boven)
- De maand voltijds is equivalent aan 5 maanden 1/5 zorgkrediet $(=1 \times 5)$, de 20 maanden halftijds zijn equivalent aan 50 maanden 1/5 zorgkrediet $(=(20/2) \times 5)$. Het personeelslid in kwestie heeft dus reeds $23+5+50 = 78$ maanden 1/5 zorgkrediet op de teller, hij/zij heeft nog 12 maanden 1/5 zorgkrediet te goed antwoord.[33]

§ 2. Zorgkrediet wordt opgenomen met een minimumtermijn van drie maanden en een maximumtermijn van twaalf maanden. Deze termijnen gelden ook bij een aansluitende verlenging. Zorgkrediet wordt voorts steeds met volle maanden opgenomen. Van dit laatste wordt wel afgeweken wanneer het zorgkrediet in het kader van een opleiding wordt opgenomen of wanneer het wordt opgenomen om te zorgen voor een kind en de aangevraagde periode van zorgkrediet eindigt de dag voordat het kind in kwestie 13 jaar wordt (= de maximum leeftijd inzake zorgkrediet). Ofschon het zorgkrediet in deze twee gevallen niet met volle maanden wordt opgenomen, worden er wel volle maanden aangerekend op de verlof- en uitkeringsteller.[37]

§ 3.[37] Alle vormen van het zorgkrediet zijn een recht voor zowel het statutair, als voor het contractueel personeel. Hiermee realiseren we een bijkomende alignering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel.[33]

Omdat een langdurige voltijdse afwezigheid niet samengaat met de intensieve begeleiding en opvolging die aan een proeftijd verbonden is, is het personeelslid op proef wel van de voltijdse onderbreking in het kader van het zorgkrediet uitgesloten. Zij hebben net als de rest van het personeel wel recht op de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet.[33]

Voorts is de voltijdse onderbreking in het kader van het zorgkrediet een gunst voor het contractueel personeel met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur. Aangezien deze personeelsleden vaak werden aangeworven ter vervanging van andere afwezige personeelsleden kan een langdurige afwezigheid leiden tot een cascade van afwezigheden en vervangingen.[33]

Een personeelslid moet het zorgkrediet steeds aanvragen met een minimumtermijn

van drie maanden en een maximumtermijn van twaalf maanden. De opname van het zorgkrediet gebeurt altijd met volle maanden. In tegenstelling tot de regeling inzake loopbaanonderbreking algemeen stelsel geldt de minimumtermijn van drie maanden ook als het personeelslid aansluitend op een periode van zorgkrediet opnieuw zorgkrediet opneemt. Het zorgkrediet hoeft niet noodzakelijk te starten op de eerste dag van de maand. Starten in de loop van de maand is mogelijk (bvb van 12 mei t.e.m. 1 augustus), op voorwaarde dat het personeelslid minimaal drie volle aaneensluitende maanden verlof opneemt.[33]

Art. X 28bis - opgeheven[33]

Art. X 28ter - opgeheven [33]

Art. X 29. Op 2 september 2016 worden de tellers op nul gezet. Hierdoor wordt het verlof voor loopbaanonderbreking algemeen stelsel dat voor 2 september 2016 aanging/werd opgenomen niet aangerekend op het zorgkrediet. Ieder personeelslid begint hierdoor, ongeacht of men in het verleden verlof voor loopbaanonderbreking opnam, met een volledig zorgkrediet.[33]

Wel wordt het zorgkrediet dat in de toekomst bij andere werkgevers wordt opgenomen aangerekend op het krediet dat is voorzien in het VPS.[33]

Art. X 30. In tegenstelling tot het verlof voor loopbaanonderbreking is de opname van het zorgkrediet zonder motief niet mogelijk. Ofschoon het verlof op zich een recht is, zal het enkel worden toegekend als het personeelslid één van de volgende motieven bewijst. Deze motieven vinden hun grondslag in het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet en worden in het VPS door middel van een verwijzingsbepaling overeenkomstig toegepast.[33]

1. het personeelslid zorgt voor een kind tot en met de leeftijd van twaalf jaar[33]

Voor de toepassing hiervan wordt onder de term “kind” het volgende verstaan:

- het kind waarvan de afstamming met het personeelslid of met de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of overeenkomstig artikel 1475 Burgerlijk Wetboek een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd vaststaat
- het pleegkind zoals bedoeld in het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg.[33]

Er wordt aldus een ruime invulling gegeven aan de term “kind”. Het gaat namelijk om:

- het biologisch kind van het personeelslid;
- het biologisch kind van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is
- het biologisch kind van de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
- het pleegkind van het personeelslid of van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is, of wettelijk samenwoont;
- het kind dat door het personeelslid werd erkend;
- het biologisch kind van de persoon met wie het personeelslid dat meemoeder is

- gehuwd is, of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd;
- het kind dat door het personeelslid geadopteerd werd.[33]

Woont een personeelslid feitelijk samen met zijn partner, dan kan het geen zorgkrediet opnemen voor het biologisch kind van de partner.[33]

Het zorgkrediet kan opgenomen worden tot en met de leeftijd van 12 jaar. In praktijk wil dit zeggen dat een personeelslid zorgkrediet kan opnemen tot en met de dag die de 13de verjaardag van het kind vooraf gaat. Vanaf de dag dat het kind 13 jaar wordt stopt het zorgkrediet. Wat dit betreft verschilt het zorgkrediet van het ouderschapsverlof (als het verlof voor de twaalfde verjaardag is aangevat kan het na deze verjaardag t.e.m. de voorziene einddatum verderlopen).[33]

Valt de 13de verjaardag in de loop van de maand, dan wordt de volledige maand aangerekend op het contingent zorgkrediet.[33]

In geval van adoptie kan het zorgkrediet aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn woonplaats heeft.[33]

2. het personeelslid verleent bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid[33]

Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder:

- zware ziekte: elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts van de zwaar zieke persoon als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale, mentale of emotionele bijstand of verzorging nodig is voor het herstel;
- familielid: de bloed en aanverwanten tot in de tweede graad van het personeelslid en van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of met wie het personeelslid een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd, overeenkomstig artikel 1476 Burgerlijk Wetboek,
- gezinslid: elke persoon met wie het personeelslid samenwoont[33]

3. het personeelslid verleent palliatieve zorgen[33]

Voor de toepassing hiervan wordt onder het verlenen van palliatieve zorgen het volgende verstaan:

- elke vorm van bijstand met name van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeheelbare ziekte en die zich in een terminale fase bevinden[33]

4. het personeelslid zorgt voor een gehandicapt kind[33]

Voor de toepassing hiervan wordt onder gehandicapt één van de volgende criteria verstaan:

- voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid;
- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in de pijler I van de medisch - sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag;

° erkend is door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.[33]
Deze criteria zijn niet cumulatief.[33]

De term kind wordt op dezelfde wijze (ruim) ingevuld als in het geval dat het personeelslid het zorgkrediet opneemt om te zorgen voor een kind jonger als twaalf jaar.[33]

In tegenstelling tot het ouderschapsverlof geldt er in het geval het zorgkrediet wordt opgenomen om te zorgen voor een gehandicapt kind geen leeftijdsgrens van 21 jaar. Het zorgkrediet kan m.a.w. ook aanvatten na de 21ste verjaardag van het kind. De zorgbehoeften stoppen immers niet op de 21ste verjaardag van het desbetreffende kind.[33]

5. het personeelslid volgt een opleiding[33]

De opleiding in kwestie moet aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- ° de opleiding wordt georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid en het programma van de opleiding omvat op jaarbasis minstens 120 contacturen of negen studiepunten;
- ° de opleiding wordt georganiseerd door een opleidingsverstrekker die is erkend krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers of het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten en waarvan het programma minstens 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat.[33]

Hoofdstuk 2. Administratieve toestand, voorwaarden en uitkeringen[33]

Art. X 31. Tijdens het zorgkrediet bevindt het personeelslid zich in de administratieve toestand dienstactiviteit (=m.u.v. de schaalanciënniteit bij voltijds zorgkrediet opbouw van de administratieve en geldelijke anciënniteit aan normale snelheid). Het personeelslid heeft geen recht op loon, maar wel op een onderbrekingsuitkering. Deze onderbrekingsuitkering moet bij het Departement Werk en Sociale Economie worden aangevraagd.[33]

Het derde lid bepaalt dat het Vlaams zorgkrediet of federaal zorgverlof bij verlies van uitkeringen niet automatisch omgezet naar non-activiteit. Het is de lijnmanager die beslist of het lopende verlof retroactief naar een andere onbetaalde voltijdse onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties wordt omgezet.

In praktijk merken de entiteiten op dat het verlies van de onderbrekingsuitkeringen vaak het gevolg is van kleine nalatigheden of onzorgvuldigheden in hoofde van het personeelslid. Zonder dat kwade wil aan de basis ligt. Hiermee rekening houdend en rekening houdend met de gevolgen van de omzetting naar non-activiteit (o.a. impact op loopbaan en pensioen) stel ik een wijziging van de huidige regeling voor.

Het lijnmanagement krijgt de bevoegdheid om bij verlies van onderbrekingsuitkeringen het federaal zorgverlof of Vlaams zorgkrediet retroactief om te zetten naar een

ander verlof dat ofwel een voltijdse onbetaalde onderbreking ofwel een vermindering van de arbeidsprestaties tot doel heeft. Deze maatregel is een uitzonderlijke maatregel.

Het blijft de verantwoordelijkheid van het individuele personeelslid om zijn uitkeringen op een correcte manier aan te vragen. Ook de HR-medewerkers binnen de entiteiten dienen de personeelsleden hierop te wijzen.

Gaat de lijnmanager niet akkoord met de omzetting naar een ander verlof dan is er alsnog een gelijkstelling van de afwezigheid met non-activiteit.[33][73]

De cumulatierегeling inzake zorgkrediet verschilt op volgende punten van de cumulatierегeling inzake loopbaanonderbreking:

- een onderbrekingsuitkering in het kader van zorgkrediet kan met ieder politiek mandaat worden gecumuleerd;
- een zelfstandige activiteit kan in geval van een voltijdse onderbreking in het kader van zorgkrediet enkel met een onderbrekingsuitkering worden gecumuleerd als de zelfstandige activiteit gedurende drie maanden werd gecombineerd met de te onderbreken loopbaan (in geval van loopbaanonderbreking hoeft dit niet).[33]

De cumulatierегeling m.b.t. een bijkomende activiteit als loontrekkende en het overlevingspensioen is wel dezelfde als deze in geval van loopbaanonderbreking[33]

In tegenstelling tot de loopbaanonderbreking kan een personeelslid dat zijn uitkeringen verliest nadat het deze gedurende twaalf maanden heeft gecumuleerd met een overlevingspensioen of een inkomst uit een zelfstandige activiteit het zorgkrediet niet zonder uitkeringen verderzetten. Het personeelslid in kwestie dat afwezig wenst te blijven, moet een ander verlof aanvragen (bvb. onbetaald verlof of verlof voor deeltijdse prestaties).[33]

TITEL 6BIS. LOOPBAANONDERBREKING IN HET KADER VAN EEN FEDERAAL ZORGVERLOF[33]

Doordat het zorgkrediet en de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof beide op basis van andere regelgeving worden geregeld, moesten beide via een nieuwe titel van elkaar onderscheiden worden.[33]

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen[33]

Art. X 31bis. De algemene bepalingen die in geval van een zorgverlof gelden, werden van plaats veranderd[33]

Hoofdstuk 2. Palliatief verlof

Art. X 32. Palliatief verlof is een recht voor het statutair en contractueel personeel.[37]

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.

Het verlof wordt opgenomen met ofwel een volledige onderbreking van de loopbaan, ofwel een vermindering van de arbeidsprestaties met de helft, ofwel een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde.[37]

Om de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft op te kunnen nemen, moet een contractueel personeelslid tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst waarvan de arbeidsduur gelijk is aan $\frac{3}{4}$ van een voltijdse arbeidsduur. Om het verlof op te kunnen nemen met een vermindering met $\frac{1}{5}$ moet een contractueel personeelslid tewerkgesteld zijn met een voltijdse arbeidsovereenkomst.[37]

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.

Palliatief verlof wordt opgenomen met een periode van één maand en kan tweemaal verlengd worden met een periode van één maand.[37] Bij verlenging van het palliatief verlof met één maand mag de opnamevorm worden gewijzigd (van voltijds naar halftijds of omgekeerd).[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.

Het palliatief verlof wordt niet op de periodes van zorgkrediet aangerekend.[33]

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 of $\frac{1}{5}$ vermindering van de arbeidsprestaties.[37]

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).[4]

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 onderbrekingsuitke-

ringen 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 verlopen 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 nemen 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 kin-

deren 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 geadopteerd 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 geadopteerd vanaf 8 maart 2012	Uitbetaling gedurende de volledige periode van ouderschapsverlof	/

[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 37bis. Inhoudelijk verandert dit artikel niets aan de regeling inzake ouderschapsverlof voor het contractueel personeel.[33]

Art. X 38. Deze specifieke vorm van loopbaanonderbreking wordt niet in mindering gebracht van de 12 jaar loopbaanonderbreking tijdens de beroepsloopbaan.

Het ouderschapsverlof wordt niet op de periodes van zorgkrediet aangerekend.[33]

Hoofdstuk 4bis. Mantelzorgverlof

Art. X 38bis.

Het VPS omvat nu al bepalingen over mantelzorg die gelijkliepen met de federale bepalingen van voor de laatste wijziging.

- Één maand bij een volledige onderbreking van de loopbaan;
- Drie maanden bij een vermindering van de loopbaan met 1/5de tot de helft.

Gelet op het belang van de mantelzorgers voor onze samenleving, besliste de federale ministerraad dat het maximum aantal maanden verlof voor werknemers die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon, wordt verlengd.

Het maximum aantal maanden mantelzorgverlof per keer wordt verlengd van één maand naar drie maanden volledige schorsing van de uitvoering van de voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst per zorgbehoevende persoon en van twee maanden naar zes maanden bij vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met 1/5de of de helft.

Het wettelijke vooropgestelde maximum van zes maanden bij volledige onderbreking

van de loopbaan blijft wel behouden.[73]

OPGELET: Het verhoogde aantal maanden mantelzorgverlof van drie of zes maanden kan pas aangevraagd worden na akkoord van de federale ministerraad. Zodra dit akkoord er is, wordt deze toelichting aangepast.

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.

[33][73]

Het Vlaams zorgkrediet of federaal zorgverlof wordt bij verlies van uitkeringen niet langer automatisch omgezet naar non-activiteit. Het is de lijnmanager die beslist of het lopende verlof retroactief naar een andere onbetaalde voltijdse onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties wordt omgezet.

In praktijk merken de entiteiten op dat het verlies van de onderbrekingsuitkeringen vaak het gevolg is van kleine nalatigheden of onzorgvuldigheden in hoofde van het personeelslid. Zonder dat kwade wil aan de basis ligt. Hiermee rekening houdend en rekening houdend met de gevolgen van de omzetting naar non-activiteit (o.a. impact op loopbaan en pensioen) stel ik een wijziging van de huidige regeling voor.

Het lijnmanagement krijgt de bevoegdheid om bij verlies van onderbrekingsuitkeringen het federaal zorgverlof of Vlaams zorgkrediet retroactief om te zetten naar een ander verlof dat ofwel een voltijdse onbetaalde onderbreking ofwel een vermindering van de arbeidsprestaties tot doel heeft. Deze maatregel is een uitzonderlijke maatregel.

Het blijft de verantwoordelijkheid van het individuele personeelslid om zijn uitkeringen op een correcte manier aan te vragen. Ook de HR-medewerkers binnen de entiteiten dienen de personeelsleden hierop te wijzen.

Gaat de lijnmanager niet akkoord met de omzetting naar een ander verlof dan is er alsnog een gelijkstelling van de afwezigheid met non-activiteit.[73]

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. - opgeheven[33]**Art. X 41.** – opgeheven[33]**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 bijsturingenInhoudelijk

- 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 principiële 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 toegekend worden voor detachering naar het kabinet van een federale regeringscommissaris. De federale regeringscommissarissen zijn geen ministers of staatssecretaris, maar hebben een bijzonder statuut. Zij worden net als staatssecretarissen toegewezen aan een minister van de federale regering.

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, een opdracht binnen of buiten de diensten van de Vlaamse overheid op grond van een be-

slissing van de Vlaamse Regering,[37] ...).

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 terugvordering (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 vervolmakingcursus 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 aangeworven 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.

[64]

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.

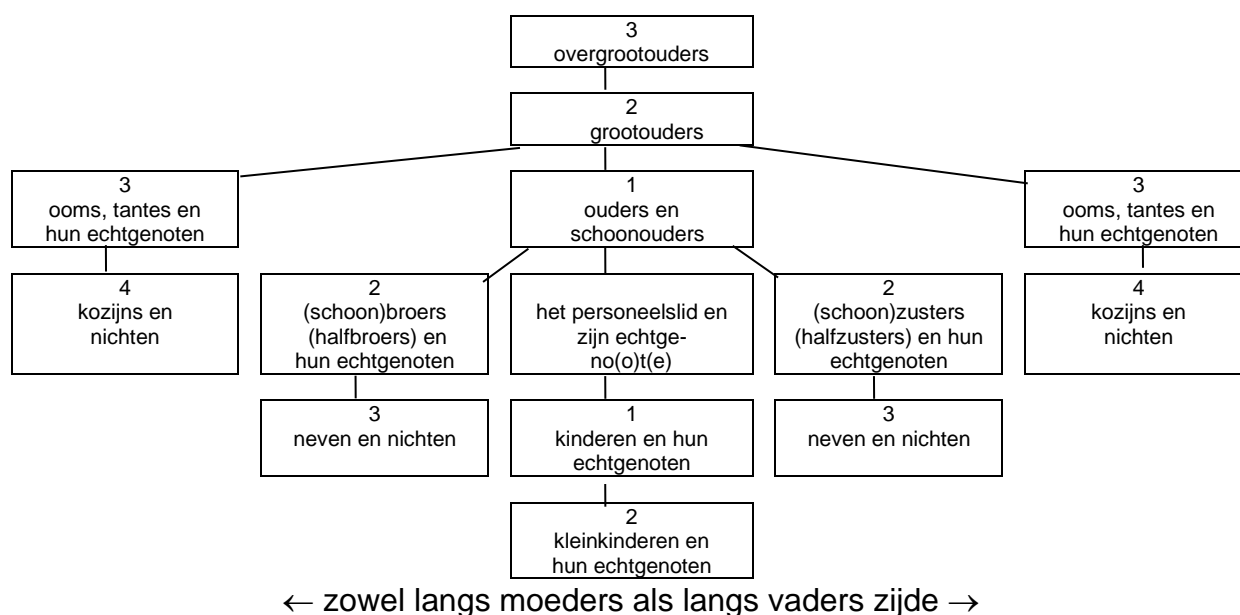
Het verlof dient onmiddellijk of zo dicht mogelijk aansluitend bij de gebeurtenis genomen te worden. De invulling van het begrip 'onmiddellijk of zo dicht mogelijk aan-

sluitend bij' is de verantwoordelijkheid van de lijnmanager.[37]

Een uitzondering op deze algemene opnamemodaliteit is deze die geldt in geval van het overlijden van een kind of van de partner. Wat het omstandigheidsverlof voor deze gebeurtenis betreft, gelden volgende opnametermijnen:

- eerste drie werkdagen: op te nemen in de periode die ligt tussen het overlijden en de begrafenis;
- zeven resterende werkdagen: op te nemen binnen het jaar na het overlijden;
- in overleg met de lijnmanager is het mogelijk om van beide termijnen af te wijken.[64]

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[64] 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.

[64]

TITEL 9BIS. GEBOORTEVERLOF[37]

Art. X 61bis. Inzake verlof n.a.v. de geboorte van een kind geldt voor het statutair en contractueel personeel een vergelijkbare regeling. Aan de eerste groep wordt dit verlof toegekend op grond van het VPS. Aan de tweede groep op grond van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.[59]

Het geboorteverlof bedraagt vijftien werkdagen. Vanaf 1 januari 2023 bedraagt het

twintig werkdagen. Wat het statutair personeel betreft, kent het VPS in de volgende twee gevallen vijftien dagen geboorteverlof toe:[59]

- er wordt een kind geboren met wie de afstamming met het personeelslid vaststaat;
- indien niemand het verlof opneemt op grond van afstemming, dan kan het verlof worden toegekend aan één van de volgende personen: de persoon die gehuwd of samenwoont met de moeder van het kind.[37]

Wanneer geboorteverlof op grond van samenwoont wordt aangevraagd, is het vanzelfsprekend dat het geboorteverlof niet kan worden toegekend aan de persoon met wie de moeder van het kind samenwoont indien deze een band van bloedverwantschap heeft met de moeder die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen.[37]

Het VPS stelt geboorteverlof zowel voor de statutaire als contractuele personeelsleden gelijk met dienstactiviteit. Tijdens het geboorteverlof geldt de volgende verloningsregeling:[59]

- Statutaire personeelslid:

- doorbetaling van het salaris gedurende de eerste tien dagen.
- tijdens de overige dagen geboorteverlof ontvangt een ambtenaar 82% van het brutosalaris. Voor de berekening van de 82% houdt dit besluit rekening met een begrensde brutoloon van 26230€ (100% = niet-geïndexeerd) op jaarbasis. Dit heeft voor gevolg dat ambtenaren die op jaarbasis minder dan 26230€ (100%) verdienen recht hebben op 82% van hun bruto. Ambtenaren die op jaarbasis 26230€(100%) of meer verdienen krijgen 82% van het geplafonneerde loon.

- Contractuele personeelsleden:

- Doorbetaling van het salaris gedurende de eerste drie dagen;
- Wat de resterende dagen betreft ziet de verloning er als volgt uit:
 - gedurende de twaalf resterende dagen heeft het contractuele personeelslid recht op een uitkering
 - van de vierde tot en met de tiende dag ontvangt het contractuele personeelslid bovenop zijn uitkering een toelage die het verschil tussen het nettoloon en de uitkering dicht. Op deze toelage wordt een bedrijfsvoorheffing van 11,11% ingehouden.[37][59]

Het personeelslid neemt het geboorteverlof op binnen de vier maanden die volgen op de geboorte van het kind.[37][59]

Deze regeling geldt zowel voor vaders, als voor meemoeders.[37][59]

TITEL 10. ONBETAALD VERLOF

Art. X 62. De regeling inzake onbetaald verlof is dezelfde voor het statutair en contractueel personeel en ziet er als volgt uit:[37]

1. 20 dagen onbetaald verlof[37]

De 20 dagen onbetaald verlof zijn een recht voor zowel het statutair, als contractueel personeelslid. Het onbetaald verlof kan met afzonderlijke (losse) dagen of met een aaneengesloten periode worden opgenomen. Personeelsleden op proef zijn van deze vorm van onbetaald verlof niet uitgesloten. Het gaat immers om losse dagen en niet om een langdurige voltijdse afwezigheid. De opname van dit verlof heeft wel een verlenging van de proeftijd voor gevolg.[37]

De 20 dagen worden opgenomen met volle of halve dagen. De 20 dagen onbetaald verlof worden pro rata verminderd wanneer een personeelslid tijdens het jaar in dienst treedt of deeltijds gaat werken of onbetaald afwezig is. Een personeelslid dat bijvoorbeeld een volledig jaar halftijds werkt heeft in plaats van 20 dagen onbetaald verlof, recht op 10 dagen onbetaald verlof. Indien een personeelslid alsnog te veel onbetaald verlof opneemt, dan wordt dit in mindering gebracht op het onbetaald verlof van het volgende jaar. Treedt een personeelslid tijdens het jaar uit dienst en nam het te veel onbetaald verlof op, dan wordt dit niet verrekend. Het verlof was immers onbezoldigd.[37]

2. Één jaar onbetaald verlof tijdens de loopbaan plus één jaar onbetaald verlof vanaf de leeftijd van 55 jaar[37]

Het contingent van vijf jaar onbetaald verlof dat gold tot en met 31 december 2017 wordt vervangen door een recht op één jaar onbetaald verlof dat gedurende de volledige loopbaan kan worden opgenomen en een recht op een bijkomend jaar onbetaald verlof dat vanaf de leeftijd van 55 jaar kan worden opgenomen. Beide jaren moeten met volle maanden worden opgenomen en worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. De opname van onbetaald verlof kan gedurende met aaneengesloten periode, maar ook met losse volle maanden. Indien een personeelslid uit dienst treedt en nadien terug in dienst treedt, dan worden beide verloftellers niet op nul gezet. Bij terug indiensttreding heeft het personeelslid aldus recht op het gedeelte van het contingent dat het nog niet heeft opgenomen.[37]

Met volle maanden opgenomen onbetaald verlof dat in het verleden werd opgenomen, wordt wel aangerekend op het jaar dat een personeelslid gedurende de volledige loopbaan kan opnemen en wordt niet aangerekend op het jaar dat een personeelslid vanaf de leeftijd van 55 jaar kan opnemen.[37]

Het bovenvermelde recht geldt ook voor het contractueel personeel, tenzij ze worden tewerkgesteld met een overeenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst. Voor hen zijn beide jaren een gunst, tenzij ze twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid.[37]

Het personeelslid op proef is van beide jaren uitgesloten. Een voltijdse langdurige afwezigheid past immers niet bij de intensieve begeleiding die aan een proeftijd gekoppeld is.[37]

Art. X 63. § 1. Een ambtenaar die binnen de diensten van de Vlaamse overheid een contract, mandaat, tijdelijke aanstelling of statutaire proeftijd opneemt, kreeg in de regeling die gold tot en met 31 december 2017 ambtshalve onbetaald verlof voor de

duur van het contract, mandaat, tijdelijke aanstelling of proeftijd. In praktijk kan de entiteit die de ambtenaar statutair te werk stelt vaak gedurende lange tijd geen beroep doen op de ambtenaar in kwestie. Bovendien brengt dit voor diens eventuele vervanger gedurende een lange tijd onzekerheid met zich mee.[37]

Gelet op het bovenstaande, maar ook gelet op het feit dat de interne mobiliteit belangrijk is voor de dynamiek van een organisatie, blijft het ambtshalve recht behouden, maar wordt de duurtijd van het verlof, beperkt tot de eerste mandaatperiode (in geval van een mandaat) of tot twee jaar (ingeval van een contract of tijdelijke aanstelling). Wat de statutaire proeftijd betreft, blijft de toekenning voor de duur van de proeftijd onverkort gelden. Deze nieuwe regeling en de daaraan gekoppelde beperking in de tijd is niet van toepassing op het ambtshalve onbetaald verlof dat voor 1 januari 2018 effectief is aangevat. Deze verloven worden toegekend voor de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling of het contract.[37]

De ambtenaar op proef blijft uitgesloten van dit verlof.[37]

§ 2. Neemt een contractueel personeelslid binnen de diensten van de Vlaamse overheid een statutaire proeftijd op, dan krijgt het voor de duur van de proeftijd onbetaald verlof in zijn contract. Indien het contractueel personeelslid na afloop van de proeftijd benoemd wordt, dan wordt zijn contract in onderling akkoord beëindigd.[37]

Art. X 63bis. Bij de Vlaamse overheid werken enkele personeelsleden die voor defensie regelmatig prestaties verrichten als militairen van het reservekader. Defensie vraagt aan deze 'reservisten' op regelmatige basis om zowel opdrachten uit te voeren alsook de vereiste opleiding en training te volbrengen. Deze inzet is nodig om hun competenties te behouden die nodig zijn voor het uitvoeren van hun functie bij de "de operationele reserve".

Artikel 77 van de wet van 16 mei 2001 houdende het statuut van de militairen van het reservekader bij de krijgsmacht luidt als volgt: "De besturen en de regies van de federale Staat, de gewesten, de gemeenschappen, de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de verenigingen van gemeenten alsook de concessiehouders van openbare diensten en de door deze besturen gesubsidieerde instellingen of die er vanaf hangen, moeten aan hun personeelsleden die militairen van het reservekader zijn de voor het verrichten van militaire prestaties vereiste verloven toestaan, zowel met het oog op hun opleiding als met het oog op hun bevordering. Die verloven worden niet in mindering gebracht van de verloven die belanghebbenden normaal kunnen genieten. De Koning kan voor sommige personeelsleden het aantal toegestane verlofdagen beperken, zonder echter te mogen gaan onder het aantal dagen, noodzakelijk om aan de reservemilitair toe te laten om zich in de getrainde reserve te kunnen handhaven."

Volgens de wet van 16 mei 2001 – artikel 77, geldt voor medewerkers van alle openbare besturen, dat wederoproepingsdagen dienstactiviteit zijn en dat betrokkenen geen verlof hoeven te nemen. Het artikel voorziet geen beperking van het aantal.

Artikel 77 van de wet van 16 mei 2001 is van toepassing op de Vlaamse Overheid. De bedoeling van dit wetsartikel is louter het toestaan van de afwezigheid aan het personeelslid uit de publieke sector met het oog op het verrichten van de betrokken

militaire prestaties, zonder aanrekening op het saldo van de jaarlijkse vakantie. Praktisch gezien komt dit neer op een verlof zonder wedde.[63]

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 gemeenteraadsliden, 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)
Schepen 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)
Schepen OCMW-voorzitter Lid van het districtcollege[6] (duur is % van	politiek verlof van ambtswege	- 2 dagen per maand in gemeentes tot 20.000 inwoners - 4 dagen per maand in ge-	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
schep(en)		meentes 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	- 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	- 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	- 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 staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
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 districtsburgemeester[44].

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 districtsburgemeester[44] en de leden van het districtscollege bepaald.

De wedde van de districtsburgemeester[44] 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[44] 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 districtsburgemeester[44] wordt beperkt tot het percentage van de vergoeding van de burgemeester die zij ontvangen. Het politiek verlof van de leden van de districtscolleges[44] 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 overschrijdt, 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 VER-

PLICHTINGEN

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).

- 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 vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid:
 - . dienstactiviteit;
 - . recht op bevordering in graad;
 - . recht op bevordering in salaris;
 - . recht op bevordering in salarisschaal;
 - . recht op salaris.

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. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden in het stem- of telbureau tot na middernacht hebben voortgeduurd.[37]

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 geselecteerde topsporter;
- de persoonlijke trainer of ligatrainer van de geselecteerde of geselecteerde topsporter;
- de gehandicaptenbegeleider van de geselecteerde of geselecteerde topsporter;
- de sparringpartner van de geselecteerde of geselecteerde 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 personen met een handicap[37] 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).

§ 3. Op grond van artikel 42 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 moet aan een zwanger personeelslid dat werkt in een omgeving dat gevaarlijk is voor haar of haar ongeboren kind vrijstelling van arbeid worden verleend in het geval dat de gevaarlijke arbeidsomstandigheden niet kunnen worden aangepast. Voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid wordt deze vrijstelling geregeld als een vorm van dienstvrijstelling. Een ambtenaar heeft tijdens deze vrijstelling recht op een doorbetaling van het salaris. Een contractueel personeelslid heeft recht op een uitkering.[44]

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 13BIS. GESTANDAARDISEERD GUNSTVERLOF[37]

Art. X 81bis. Het gestandaardiseerd gunstverlof is een nieuwe onbetaalde met dienactiviteit gelijkgestelde verlofvorm. Het kan door zowel het statutair, als het contractueel personeel gebruikt worden om de loopbaan met losse dagen of een langere periode te onderbreken. Noch op het aantal losse dagen, noch op de duur van een langdurig verlof staat er een maximum. Of het verlof al dan niet wordt toegekend hangt af van de beslissing van de lijnmanager. Hij weegt bij het nemen van zijn beslissing het belang van de organisatie af ten opzichte van dit van het personeelslid. De aanvraag/toekenning van dit verlof gebeurt in overeenstemming met het generiek toetsingskader dat is verankerd in het arbeidsreglement van een entiteit, raad of instelling.[37]

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 - opgeheven[45]

§ 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 overgeheveld 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. Dit geldt ook voor het personeelslid dat ingevolge de afslanking van de provincies vanaf 1 januari 2018 naar de DVO overgeheveld werd.[36] Zo kan een overgeheveld personeelslid

dat bij de federale of provinciale[36] 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 deeltijdse loopbaanonderbreking[26] 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 of provinciale[36] 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 of provinciale[36] 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]

§ 3. Wat het vakantieverlof betreft wordt dezelfde regeling toegepast als bij de overheveling van de personeelsleden van de FOD Financiën in 2011 en de personeelsleden van de Nationale Plantentuin van België op 1 januari 2014. Dus geen overdracht van bij de federale of provinciale[36] overheid niet-opgenomen vakantiedagen.[30]

§ 4. Bepaalde personeelsleden waren genoodzaakt te werken tussen Kerstmis 2014 en Nieuwjaar 2015. De vervangende vakantiedagen die zij daardoor verwierven konden logischerwijze niet meer opgenomen worden bij de federale overheid aangezien zij met ingang van 1 januari 2015 overgedragen werden naar de DVO. De alzo opgebouwde vervangende vakantiedagen kunnen zij opnemen bij de DVO. [30]

§ 5. Met paragraaf 5 van dit artikel wordt een praktijk verankerd die conform de toelichting bij artikel X 82 VPS sinds Lambermont wordt toegepast. Deze praktijk houdt in dat op het ziektecontingent van de overgedragen ambtenaren de dagen ziekteverlof en disponibiliteit wegens ziekte die zich sinds 1 januari 1994 voordeden, worden aangerekend. Het ziekteverlof dat men in de hoedanigheid van contractueel personeelslid opnam, wordt niet op de statutaire ziektecontingenten aangerekend.[30]

Ook de wijzigingen aan de federale pensioenreglementering wat betreft het contingent van ziektedagen na de leeftijd van 62 jaar vanaf 1 juli 2016 worden opgenomen in de overgangsregeling voor de ambtenaren die overgeheveld worden naar de Vlaamse overheid.[34]

§ 6. Opdat een contractueel personeelslid met arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst recht zou hebben op verlof voor deeltijdse prestaties of op onbetaald verlof moet het twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid.[37]

Voor de berekening van de hoger vermelde twee jaar zal voor personeelsleden met een overeenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies worden overgeheveld ook rekening worden gehouden met de tewerkstelling bij de provincies. Hierdoor zullen ze geen twee jaar effectief moeten werken voor de diensten van de Vlaamse overheid vooraleer ze recht hebben op één van de voormelde verloven.[37]

Art. X 90. Om te vermijden dat overgeheveld ambtenaren voor wie door de federale overheid bij de federale of provinciale[36] 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 ziekteverlof dat werd opgenomen sinds 1 januari 1994 bij de federale of provinciale[36] overheid wordt aangerekend op het ziektecontingent bij de diensten van de Vlaamse overheid).[26]

Art. X 91. Aan de ambtenaren van de SALV, die ingevolge de inbedding van de SALV in de SERV ingevolge het decreet betreffende de hervorming van de strategische adviesraden , worden overgedragen naar de SERV (die niet behoort tot de interne arbeidsmarkt (= DVO) zoals omschreven in het VPS) wordt een terugkeerrecht toegekend naar de diensten van de Vlaamse overheid via de techniek van de mededinging met de normale procedures van de interne arbeidsmarkt (bevordering en horizontale mobiliteit). Voor de toepassing van deze procedures worden zij geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur.[32]

Naast de in artikel X 91 geregelde mogelijkheid van de interne arbeidsmarkt beschikken de ambtenaren van de SALV die overgedragen worden naar de SERV (net zoals de ambtenaren van een aantal andere externe overheden) over de mogelijkheid om mee te dingen in procedures die aangeboden worden via de externe mobiliteit. Vanaf 1 juli 2016 wordt de procedure van aanwerving voortaan altijd gecombineerd met de procedure van externe mobiliteit. Dit betekent dat personeelsleden van de SERV (waaronder de personeelsleden van de SALV die werden overgedragen naar de SERV) telkens kunnen meedingen d.m.v. de procedure van externe mobiliteit zodra een vacature via werving wordt aangeboden. Zij kunnen bijgevolg meedingen voor selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid zonder dat de lijnmanager hiertoe expliciet moet beslissen. Externe mobiliteit naar de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel SAR bij de DVO is niet mogelijk omdat dit een functie van N-niveau is bij de DVO en externe mobiliteit niet van toepassing is op functies van N-niveau (art. VI 30bis).[32]

Art. X 92. § 1 en 2.[37] Personeelsleden die op 1 september 2016 afwezig zijn als

gevolg van een voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking algemeen stelsel kunnen dit verlof verderzetten tot de voorziene einddatum. Als men nadien afwezig wenst te blijven dan kan dit niet meer via verlof voor loopbaanonderbreking. Men moet ofwel zorgkrediet, ofwel een ander verlof aanvragen.[33]

Ook personeelsleden die op 1 september 2016 afwezig zijn als gevolg van een deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen kunnen hun verlof verderzetten. In tegenstelling tot nu kunnen ze vanaf 2 september 2016:

- niet meer van opnamevorm veranderen;
 - hun deeltijdse loopbaanonderbreking niet tijdelijke zonder gevolgen stopzetten.
- Doen ze dit toch, dan kunnen ze later niet meer in de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen instappen. Op deze regel bestaat wel één belangrijke uitzondering. Een personeelslid dat na 1.9.16 afwezig is als gevolg van deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen en dit verlof stopzet om palliatief verlof (in het kader van een federaal zorgverlof) op te nemen, kan na afloop van het palliatief verlof de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen verderzetten.[33]

§ 3. In het kader van de zesde staatshervorming werden op 1 januari 2017 personeelsleden van de RVA overgeheveld naar de VDAB. Op het moment van de overdracht waren sommige van deze personeelsleden afwezig ten gevolge loopbaanonderbreking algemeen stelsel. Normaliter konden zij dit verlof na overdracht niet verderzetten, daar de diensten van de Vlaamse overheid dit verlof sinds 2 september 2016 niet langer kennen. Echter omdat deze personeelsleden zich in tegenstelling tot de personeelsleden van de DVO niet konden voorbereiden op het verdwijnen van de loopbaanonderbreking door het aanvragen van een ander verlof of door de loopbaanonderbreking voor 2 september 2016 aan te vragen, wordt er voor hen in een overgangsmaatregel voorzien. Hierdoor kunnen zij hun lopende loopbaanonderbreking na overdracht verderzetten. Deze overgangsmaatregel zal voor komende overdrachten niet gelden, daar deze personeelsleden nog voldoende tijd hebben om zichzelf voor te bereiden op de overdracht en om de nodige keuzes te maken.[37]

Art. X 93. De verloven die lopen op het moment dat de hervormde verloffregeling in werking treedt, blijven verderlopen conform de modaliteiten die golden bij toekenning ervan. Na afloop van het verlof is een verlenging mogelijk conform de modaliteiten die op het moment van de nieuwe aanvraag van kracht zijn. O.a. verloven voor deeltijdse prestaties en onbetaalde verloven (inclusief het ambtshalve onbetaald verlof) die effectief voor 1 januari 2018 zijn aangevat, blijven doorlopen t.e.m. de toegestane einddatum.[37]

Art. X 94. § 1. Het ontwerpbesluit voorziet in een recht op 60 maanden verlof voor deeltijdse prestaties. Op deze 60 maanden wordt het volgende niet aangerekend:

- het verlof voor deeltijdse prestaties dat de ambtenaar voor de inwerkingtreding van dit besluit effectief heeft opgenomen;
- het verlof voor deeltijdse prestaties dat effectief aanving voor de inwerkingtreding van dit besluit en op 1 januari 2018 nog steeds loopt.[37]

Door deze overgangsregeling wordt voor de berekening van de zestig maanden geen rekening gehouden met verlof voor deeltijdse prestaties dat werd opgenomen op

grond van de regeling die gold voor 1 januari 2018. Het feit dat het verlof ook na 1 januari 2018 nog loopt is hierbij van geen belang. Op de 60 maanden wordt enkel het verlof voor deeltijdse prestaties aangerekend dat men vanaf 1 januari 2018 of daarna opnam op basis van de regeling die vanaf 1 januari 2018 zal gelden. Ieder personeelslid heeft hierdoor vanaf 1 januari 2018 recht op zestig maanden verlof voor deeltijdse prestaties.[37]

Aangezien het verlof voor deeltijdse prestaties blijft doorlopen overeenkomstig de regeling die gold bij toekenning, zijn o.a. de volgende zaken mogelijk als het verlof voor 1 januari 2018 effectief is aangevat:

- afwijken van de opname met volle maanden;
- afwijken van het minimale prestatieregime van 50%;
- afwijken van de verplichte prestatieregimes;
- het verlof moet niet verplicht in het begin van de maand aanvatten;
- als het verlof voor meerdere jaren is aangevraagd, dan is het mogelijk dat het verlof na verloop van tijd met non-activiteit wordt gelijkgesteld. Indien de periode van verlof voor deeltijdse prestaties die voor 1 januari 2018 werden opgenomen of die voordien effectief werden aangevat na 31 december 2017 zestig maanden bedragen, dan wordt het verlof vanaf de eenenzestigste maand met non-activiteit gelijkgesteld.[37]

Personeelsleden die na 31 december 2017 tijdens een lopend verlof van regime of opnamemodaliteiten willen veranderen moeten een nieuwe aanvraag indienen. Deze nieuwe aanvraag valt onder de regels die gelden vanaf 1 januari 2018.[37]

§ 2. Het ontwerpbesluit voorziet in één jaar onbetaald verlof dat gedurende de volledige loopbaan kan worden opgenomen en één jaar dat vanaf de leeftijd van 55 jaar kan worden opgenomen. Het met volle maanden opgenomen onbetaald verlof dat voor de inwerkingtreding van de nieuwe regeling werd opgenomen, wordt aangerekend op het jaar dat men gedurende de volledige loopbaan kan opnemen en niet op het jaar dat men vanaf de leeftijd van 55 jaar kan opnemen. De reden voor dit laatste is het feit dat het recht op onbetaald verlof vanaf de leeftijd van 55 jaar een nieuwe verlofvorm is.[37]

Contractuele personeelsleden kunnen in de huidige regeling twaalf aaneengesloten maanden onbetaald verlof opnemen. Neemt men evenwel niet alle twaalf in één keer op, dan is men de restant kwijt. Aangezien het contractueel personeel in de nieuwe regeling ook onbetaald verlof met losse maanden kan opnemen, wordt het verlof dat in het verleden werd opgenomen aangerekend op het loopbaancontingent, en wordt het verlof dat onder de oude regeling niet meer toegankelijk was, onder de nieuwe regeling terug toegankelijk. Bvb. een contractueel personeelslid dat onder de oude regeling acht maanden onbetaald verlof opnam, verloor de overige vier. In de nieuwe regeling worden de acht al opgenomen maanden aangerekend op de twaalf maanden loopbaancontingent en worden de vier onder de oude regeling verloren maanden terug toegankelijk.[37]

Art. X 95. Indien de raad van beroep voor 1 januari 2018 een beroep tegen een gunstverlof nog niet heeft behandeld, dan wordt de behandeling van het beroep na 31 december 2017 verder gezet.[37]

Art. X 96. De deeltijdse prestaties wegens ziekte werden met ingang van 1 juni 2019 hervormd. Voor de deeltijdse prestaties die voor 1 juni 2019 zijn aangevat voorziet dit artikel in de volgende twee overgangen:

- de voor 1 juni 2019 aangevatte deeltijdse prestaties wegens ziekte blijven na 31 mei 2019 doorlopen tot en met de voorziene einddatum
- de deeltijdse prestaties wegens ziekte die zijn aangevat voor 1 juni 2019 en die nog lopen na 31 mei 2019 worden niet aangerekend op het contingent van 6 maanden dat is voorzien in de organieke regeling.[44]

DEEL XI. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

APKB[32]

Door de inwerkingtreding op 1 juli 2014 van artikel 42, 3°, van de bijzondere wet van 6 januari 2014 'met betrekking tot de Zesde Staatshervorming' is artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 vervangen door een nieuwe tekst. Deze tekst bepaalt niet langer dat "de algemene principes het administratief en geldelijk statuut van het rijkspersoneel, die van rechtswege van toepassing zijn op het personeel van de gemeenschappen en de gewesten en van de ervan afhankende publiekrechtelijke rechtspersonen worden vastgesteld in een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit.[32]

Deze algemene principes werden neergeschreven in het APKB. Door de zesde staatshervorming verliest dit KB zijn bevoegdheidsverdelende macht en kunnen de Gemeenschappen en Gewesten maatregelen nemen die hiervan afwijken. Afwijkende maatregelen moeten wel steeds gepaard gaan met een opheffing van de relevante APKB bepaling(en). Dit moet omdat het APKB niet uit de rechtsorde verdwijnt.[32]

Door het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB van 24 juni 2016 werd het APKB in zijn geheel opgeheven. De volledige opheffing van het APKB was, conform het advies 56.597/1/V van 2 september 2014 van de Raad van State inzake rechtszekerheid en rechtsduidelijkheid, de beste optie. De opheffing van het APKB genereert geen reglementair vacuüm.[32]

Voor de komst van voormeld besluit waren onderstaande bepalingen van het APKB relevant voor de rechtspositie van de personeelsleden van de Vlaamse overheid:[32]

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 beroeps-ongeschiktheid.

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 waren grotendeels geregeld in het intussen opgeheven[32] 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

Eénzijdige beëindiging door werknemer	Eénzijdige beëindiging door werkgever	Beëindiging in onderling akkoord	Ontslag om dringende redenen door werkgever of werknemer
- ofwel verbrekingsvergoeding <u>contract voor bepaalde duur</u> verbrekingsvergoeding	- ofwel verbrekingsvergoeding <u>contract voor bepaalde duur</u> verbrekingsvergoeding	of verbrekingsvergoeding	geen 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 van het intussen opgeheven APKB was[32] 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" werd in art. 21 van het opgeheven APKB het APKB zelf bedoeld. Dit wordt in deze tekst omgezet naar "het statuut" vermits dit in toepassing van het opgeheven APKB werd opgesteld.[32]

- zie art. 21 e.v. van het opgeheven[32] 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⁽⁴³⁾.

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 overheidssector⁴⁴[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 tuchtstaf. 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 tucht-

⁴³ Dit is niet zo bij overlevingspensioen, gelet op de specifieke berekeningswijze voorzien in de wetgeving.

⁴⁴ Arrest van de Raad van State, nr. 11.786 van 28 april 1966, Friedberg / Belg. Staat

straffen 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 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-

mandatevaluatie 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. Als de arbeidsovereenkomst ten vroegste eindigt op de eerste dag van de maand waarin betrokkene de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) bereikt, dan geldt een verkorte opzegtermijn van maximum 26 weken als het ontslag uitgaat van de werkgever (overeenkomstig artikel 37/6 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978).

Art. XI 2. In deze herstructureringsperiode met kerntakendiscussie is het belangrijk om op te merken dat volgens het intussen opgeheven APKB de afschaffing van betrekking geen reden was[32] 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 (reffectatie) 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 van het opgeheven[32] 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 opgeheven[32])

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 (geschrapt 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 intussen opgeheven[32] APKB, aangezien dit enkel voorzag[32] 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 intussen opgeheven APKB uitdrukkelijk bepaalde[32] 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 van het opgeheven[32] 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 beslissing tot ontslag indien een ambtenaar na een eerste evaluatie onvoldoende n.a.v. één van e tien eerstvolgende evaluaties een nieuwe onvoldoende krijgt[44]).

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 van het opgeheven[32] APKB.

Art. XI 6. § 1. Een ambtenaar kan op eigen initiatief de diensten van de Vlaamse overheid definitief verlaten. Daartoe dient men een vrijwillig ontslag in te dienen bij de benoemende overheid. Artikel XI 6 VPS bepaalt de regels die een ambtenaar, bij het indienen van een vrijwillig ontslag moet volgen:

- de wijze waarop het vrijwillig ontslag moet worden ingediend: door middel van de overhandiging van een geschrift aan de benoemende overheid. Dit geschrift kan een mail, brief of aangetekend schrijven zijn;
- de inhoud van het geschrift: de wilsuitdrukking inzake ontslag, de begindatum en de duur van de opzeggingstermijn;
- wat de ingangsdatum van de opzeggingstermijn betreft, werd er verduidelijkt dat deze ingaat op de maandag die volgt op de week waarin het vrijwillig ontslag aan de benoemende overheid werd overhandigd.[44]

Ook is de opzeggingstermijn die de ambtenaar moet respecteren afgestemd op de regeling die sinds het eenheidsstatuut (wet van 26 december 2013) geldt voor het contractueel personeel dat zelf ontslag wenst te nemen. Hierdoor zal een ambtenaar die een vrijwillig ontslag indient, afhankelijk van zijn anciënniteit een opzeggingstermijn van maximaal dertien weken moeten presteren.[44]

Artikel XI 6 bepaalt voorts dat het ontslag ook onmiddellijk kan ingaan, op voorwaarde dat de ambtenaar een vergoeding betaalt waarvan de waarde gelijk is aan het loon van de opzeggingstermijn die niet wordt gepresteerd. In onderling akkoord kunnen de benoemende overheid en de ambtenaar wel overeenkomen dat er geen opzeggingstermijn moet worden gepresteerd (bvb. na afloop van een onbetaald verlof waarbij de ambtenaar beslist om bij de werkgever voor wie hij tijdens het onbetaald verlof werkte te blijven), of dat de te presteren opzeggingstermijn afwijkt van de termijn die is voorzien in het VPS.[44]

Indien een ambtenaar de diensten van de Vlaamse overheid verlaat om ergens anders een arbeidsovereenkomst op te nemen, dan geldt er een wachttermijn van 12 maanden gedurende welke men tijdens ziekteverlof en moederschapsrust geen recht heeft op uitkeringen.[44]

§ 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. Door een recente wijziging van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen wordt voor de ambtshalve opruststelling na dagen afwezigheid wegens ziekte de minimumpensioenleeftijd verhoogd.

Vanaf 1 juli 2016 wordt de ambtenaar pas vanaf de leeftijd van 62 jaar op rust gesteld eens zijn contingent van ziektedagen van 365 kalenderdagen is opgebruikt. De leeftijd van 62 jaar wordt opgetrokken tot 62 jaar en zes maanden vanaf 1 januari 2017 en tot 63 jaar vanaf 1 januari 2018. [34]

Voor personeelsleden die thans tussen hun 60 en 62 jaar al ziektedagen hebben opgenomen, wordt de teller terug op nul gezet: er wordt vanaf 1 juli 2016 enkel gekeken naar de ziektedagen opgebruikt sinds 1 juli 2016. Voor personeelsleden die nu al ouder zijn dan 62 jaar en ziektedagen hebben opgenomen sinds hun 62ste, geldt dat de ziektedagen opgenomen sinds hun 62ste verjaardag worden aangerekend op het contingent, met diens verstande dat vanaf 1 januari 2017 enkel wordt gekeken naar de ziektedagen vanaf 62,5 jaar en vanaf 1 januari 2018 enkel naar de ziektedagen vanaf 63 jaar. De teller wordt met andere woorden telkenmale op nul gezet.[34]

De federale wijziging aan de pensioenwetgeving wordt ook aangegrepen om artikel XI 7 verder te alignereren met de federale pensioenwetgeving.[34]

Het appreciatierecht van de lijnmanager of de functioneel bevoegde minister om de opruststelling met 6 maanden uit te stellen, wordt geschrapt en dit conform artikel 83, § 3 van de wet van 5 augustus 1978. Het is niet toegelaten om het personeelslid na verloop van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte na de zestigste verjaardag (leeftijd die opgetrokken wordt) nog langer in dienst te houden.[34]

Daarnaast wordt ook het door het VPS vooropgestelde contingent van 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte aangepast in functie van de door de federale wetgeving vooropgestelde 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte. De berekening van dit contingent wordt afgestemd op de federale regels.[34]

Voorheen werden voor de berekening van dit contingent van 222 werkdagen dezelfde regels gehanteerd als voor de berekening van het gewone ziektekrediet van 666 dagen. Hierbij werden ook afwezigheden wegens verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte na consolidatie in rekening gebracht. Deze berekening kon voor gevolg hebben dat een van deze wetgeving afwijkend resultaat zou worden bekomen, waardoor de rechten van het personeelslid in de pensioenwetgeving ter discussie zouden kunnen komen te staan. Daarom wordt de berekening gealigneerd met artikel 83,§3 van de wet van 5 augustus 1978.[34]

Art. XI 8. Op grond van de regeling die tot en met 2019 gold werd een ambtenaar die, nadat een eerste evaluatie met een onvoldoende werd afgesloten, n.a.v. één van de twee eerstvolgende evaluaties opnieuw een onvoldoende krijgt ontslagen.[44]

Deze regel wordt vanaf 2020 als volgt aangepast:

- er is nog steeds een ontslag na twee evaluaties “onvoldoende”, maar de huidige tijdspanne tussen beide evaluaties wordt aangepast. Hierdoor kan een ambtenaar ontslagen worden als hij na een eerste evaluatie onvoldoende naar aanleiding van één van de tien eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie onvoldoende krijgt.
- het ontslag na twee onvoldoendes is niet langer een automatisme. Het is de benoemende overheid die beslist of de ambtenaar in kwestie al dan niet ontslagen wordt. De benoemende overheid neemt deze beslissing binnen de 30 kalenderdagen die volgen op de dag waarop de onvoldoende definitief geworden is. Wanneer een onvoldoende definitief is, zal afhangen van het feit of de ambtenaar al dan niet beroep heeft ingesteld bij de raad van beroep:
 - de ambtenaar stelde geen beroep in: de ambtenaar heeft volgend op de ontvangst van het evaluatieverslag 15 kalenderdagen om beroep in te stellen. In-

dien hij geen beroep instelt dan is op de dag die volgt op het verstrijken van de beroepstermijn de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt;

- de ambtenaar stelde wel beroep in:
 - o de raad van beroep beslist met unanimiteit of bij meerderheid van stemmen dat het beroep onontvankelijk is: de onvoldoende wordt (met terugwerkende kracht) definitief op de dag die volgt op het verstrijken van de beroepstermijn, maar de termijn van 30 kalenderdagen om te beslissen tot het ontslag begint maar te lopen vanaf de dag die volgt op de kennisgeving van de uitspraak van de raad van beroep aan de entiteit.[63]
 - o de raad van beroep beslist met unanimiteit van stemmen dat de onvoldoende gegrond is: op de dag van de beslissing is de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt;
 - o de raad van beroep beslist met unanimiteit van stemmen dat de onvoldoende ongegrond is: de onvoldoende wordt overeenkomstig artikel I 9, §1, tweede lid VPS geschrapt;
 - o de raad van beroep geeft een advies: de overheid is terug aan zet en moet binnen de 15 kalenderdagen die volgen op de ontvangst van het advies een definitieve beslissing nemen inzake het al dan niet behoud van de onvoldoende. Op de dag waarop de overheid beslist om de onvoldoende te behouden is de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt.[44]

Indien binnen de hogervermelde termijn geen ontslagbeslissing wordt genomen, dan gaan we er bij gebrek aan een beslissing van uit dat de ambtenaar niet ontslagen wordt.[44]

Als de benoemde overheid na een evaluatie onvoldoende niet overgaat tot een ontslag van de ambtenaar, dan kan men pas na een volgende evaluatie die met een onvoldoende werd afgesloten beslissen om de ambtenaar te ontslaan. Het is dus niet mogelijk om na een beslissing om de ambtenaar niet te ontslaan tussentijds zonder evaluatie tot een ontslag over te gaan.[44]

Bij het nemen van een beslissing tot ontslag zal de benoemende overheid deze steeds moeten motiveren en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals de het zorgvuldigheids- en evenredigheidsbeginsel moeten toepassen. Gelet op deze beginselen zal de benoemende overheid bij het nemen van zijn ontslagbeslissing omzigtiger te werk moeten gaan indien er bijvoorbeeld veel tijd zit tussen beide evaluaties onvoldoende. Het feit dat tussen de twee evaluaties onvoldoende meer tijd zit, sluit een ontslagbeslissing evenwel niet uit wanneer deze gedegen wordt gemotiveerd.[44]

Naast de ontslaggrond regelt dit artikel ook de opzeggingstermijn waarop een ambtenaar volgend op zijn ontslag recht heeft (het uiteindelijke ontslag als ambtenaar gaat pas in na afloop van de opzeggingstermijn). Wat de opzeggingstermijn betreft, worden er in het VPS de volgende verduidelijkingen aangebracht:

- de startdatum en duur van de opzeggingstermijn moet aan de ambtenaar worden

meegedeeld. De mededeling gebeurt door middel van een beveiligde zending. Indien de benoemende overheid gebruik maakt van een aangetekend schrijven, dan heeft dit aangetekend schrijven uitwerking op de derde werkdag na verzending. De zaterdag wordt in deze beschouwd als een werkdag.

- de opzeggingstermijn start sowieso op de maandag die volgt op de week waarin de beveiligde zending waarmee het ontslag werd betekend uitwerking heeft. Overeenkomstig artikel I 2, 28° kan onder een beveiligde zending een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangst bewijs worden verstaan. In geval gebruik wordt gemaakt van een aangetekend schrijven dan heeft dit schrijven uitwerking op de derde werkdag die volgt op de verzending van het schrijven. In deze wordt een zaterdag beschouwd als een werkdag. Bvb. indien het aangetekend schrijven op woensdag wordt verstuurd, dan heeft het uitwerking op zaterdag. De opzegtermijn gaat de eerstvolgende maandag in. In geval van een afgifte tegen ontvangstbewijs heeft de zending die dag die volgt op de afgifte uitwerking.[44]

Wat de opzeggingstermijn zelf betreft, wordt de regel “drie maanden opzeggingstermijn per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit” vervangen door een regeling die is afgestemd op de regeling die sinds het eenheidsstatuut (wet van 26 december 2013) voor het contractueel personeel geldt. In de nieuwe regeling bouwt een ambtenaar per jaar anciënniteit als ambtenaar x-aantal weken opzeggingstermijn op.[44]

Voor de berekening de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de periode van ononderbroken tewerkstelling als personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid. Periodes die in het kader van de geldelijke anciënniteit werden gevaloriseerd tellen in dit kader niet mee voor de berekening van de ontslaganciënniteit.[44]

Voorgaande periodes van tewerkstelling als contractueel personeelslid die de tewerkstelling als ambtenaar onmiddellijk zonder onderbreking voorafgingen tellen wel mee voor de berekening van de ontslaganciënniteit als ambtenaar.[44]

Periodes van verlof (betaald of onbetaald) die zich tijdens de tewerkstelling als voordeden, tellen mee voor de berekening van de anciënniteit in het kader van de vaststelling van de opzeggingstermijn.[44]

In afwijking van de hoger vermelde algemene regeling (ononderbroken periodes van tewerkstelling als ambtenaar) wordt bij de vaststelling van de opzeggingstermijn ook rekening gehouden met de tewerkstelling als personeelslid bij een andere werkgever indien men in het kader van een staathervorming of de afslanking van de provincies ambtshalve naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgeheveld.[44]

Impact van een ontslag als ambtenaar op de opgebouwde pensioenrechten[44]

In geval van een ontslag als ambtenaar zal de periode dat men werkte als ambtenaar meetellen voor een ambtenarenpensioen. In het kader van de wet met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als niet vastbenoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector, tot wijziging van de individuele responsabilisering van de provinciale en lokale overheden binnen het Gesolidariseerde pensioenfonds, tot aanpassing van de reglementering inzake aanvullende pensioenen, tot wijziging van de modaliteiten van de financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en tot bijkomende financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselij-

ke besturen, zal ook de eventuele voorgaande contractuele tewerkstelling meetellen voor een ambtenarenpensioen op voorwaarde dat men voor 1 december 2017 werd benoemd. Zo niet tellen de contractuele jaren mee voor een privé pensioen.[44]

Gaat men na het ontslag gaan werken in de private sector, dan zullen de jaren tewerkstelling in de private sector meetellen voor een "privépensioen".[44]

Bij de berekening van het privépensioen wordt er bekeken of er geen overschrijding is van een volledige loopbaan (voor zowel mannen als vrouwen bereikt na 14.040 dagen (sinds 2014 wordt gerekend in dagen, voorheen in kalenderjaren) van volledige tewerkstelling).[44]

Zijn er meer dagen bewezen dan nodig, kent de federale Pensioendienst geen pensioen toe voor de minst voordelige dagen.[44]

Vergelijking van de voorgestelde statutaire regeling met de regeling van het contractueel personeelslid:

voorbeeld

Op 1 januari 2019 wordt een persoon toegelaten tot de statutaire proeftijd. Diezelfde dag wordt een persoon contractueel aangeworven. Beide worden ontslagen op 1 juni 2025. Beide hebben aldus zeven jaar en vijf maanden ontslag anciënniteit.[44]

De ambtenaar heeft op basis van artikel XI 8, §4 recht op een opzeggingstermijn van vierentwintig weken (zeven jaar tot minder dan acht jaar anciënniteit). Wat het contractueel personeelslid betreft bepaalt artikel 37/2 van de arbeidsovereenkomstenwet het volgende:

- anciënniteit van vier jaar, maar minder dan vijf jaar: vijftien weken
- vanaf vijf jaar anciënniteit: drie bijkomende weken per begonnen jaar: 15 + 3 (van 5 tot 6) + 3 (van 6 tot 7) + 3 (van 7 tot 8): vierentwintig weken opzeggingstermijn.[44]

Wat de berekening van de opzeggingstermijn betreft, blijkt uit het bovenstaande voorbeeld dat de regeling voor het statutair en contractueel personeel dezelfde is.

Art. XI 8bis regelt het geval waarin het ontslag zonder opzegtermijn onmiddellijk ingaat. Ter compensatie van de opzegtermijn die niet moet worden gepresteerd moet de werkgever wel een verbrekingsvergoeding betalen.[44]

Wat de berekening van deze vergoeding betreft omvat dit artikel de volgende regelingen:

- voor de berekening van de verbrekingsvergoeding wordt naast het brutosalaris ook rekening gehouden met de voordelen die ambtenaar op grond van zijn statuut verwierf. Deze regeling is volledig dezelfde als deze die is opgenomen in de arbeidsovereenkomstenwet op grond waarvan voor een contractueel personeelslid wordt rekening gehouden met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

Onder de verworven voordelen wordt o.a. het volgende verstaan:

- de functie gebonden toelagen die tijdens de twaalf maanden die het ontslag voorafgingen effectief werden uitbetaald;
- de bruto eindejaarspremie die tijdens het kalenderjaar dat het ontslag vooraf-

- gaat werd uitbetaald;
 - het bruto vakantiegeld dat tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat werd uitbetaald;
 - de werkgeversbijdragen in de maaltijdcheques die gedurende de twaalf maanden die het ontslag voorafgingen effectief werden uitbetaald;
 - de werkgeversbijdragen in het woonwerk verkeer;
 - de werkgeversbijdragen in de hospitalisatieverzekering;
 - de werkgeversbijdrage in het kader van PTOW.
- de vergoeding wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag niet voltijds werkt als gevolg van de opname van een verlof voor deeltijdse prestaties, een deeltijds zorgkrediet, deeltijds medisch bijstandsverlof of deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap;
 - werkt een ambtenaar op het moment van het ontslag evenwel verminderd als gevolg van een deeltijds ouderschaps- of palliatief verlof, of deeltijdse prestaties wegens ziekte, dan wordt er bij de berekening van de verbrekingsvergoeding rekening gehouden met het salaris dat men zou hebben verdiend indien men niet deeltijds zou hebben gewerkt. Zodoende is het VPS in overeenstemming met:
 - artikel 105, §3, van de wet van 22 januari 1985 wat het ouderschapsverlof betreft;
 - het arrest nr. 2013/164 van het Grondwettelijk Hof wat het palliatief verlof betreft;
 - artikel 39, §2 van de arbeidsovereenkomstenwet van de deeltijdse prestaties wegens ziekte (voor een contractueel wordt dit geregeld door middel van de progressieve werkhervatting. Het vermelde artikel bepaalt dat bij een ontslag tijdens een periode van progressieve werkhervatting rekening gehouden moet worden met het salaris dat men verdiende voor de hervatting).
 - is de ambtenaar op het moment van het ontslag voltijds onbetaald afwezig, dan wordt er voor de berekening van de vergoeding rekening gehouden met een fictief voltijds loon.[44]

Dit artikel voorziet ook in een mogelijkheid om de opzeggingstermijn vroegtijdig stop te zetten. In dat geval moet aan de ontslagen ambtenaar een verbrekingsvergoeding worden uitbetaald die overeenstemt met het salaris van het niet-gepresteerde gedeelte van de opzeggingstermijn.[44]

Art. XI 8ter: overname van de regeling die al in het VPS staat. Voor een ambtenaar die ontslagen wordt omwille van twee onvoldoendes moet het nodige worden gedaan opdat deze onder de werkloosheids- en ziekteverzekering zou kunnen worden gebracht. In eerste instantie wordt op het loon dat tijdens de opzeggingstermijn wordt uitbetaald of op de vervangende verbrekingsvergoeding de werknemers en werkgeversbijdragen berekend. Deze laatste worden niet in mindering gebracht op het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn wordt uitbetaald of op de verbrekingsvergoeding. De werknemersbijdrage wordt conform artikel 10, §1 van de wet van 20 juli 1991 wel in mindering gebracht. Beide bijdragen worden doorgestort naar de RSZ.[44]

Bedroeg de opzeggingstermijn die de basis voor de berekening van de werknemers- en werkgeversbijdragen vormde minder dan 12 maanden, dan moeten voor de periode die niet is gedekt door de opzeggingstermijn bijstortingen worden gedaan. Overeenkomstig het voormelde artikel 10, §1 komen deze bijstortingen zowel wat het werknemers-, als werkgeversgedeelte betreft ten laste van de werkgever.[44]

Bijvoorbeeld: een ambtenaar heeft een opzeggingstermijn van zes maanden. Op het bruto salaris dat tijdens deze opzeggingstermijn wordt uitbetaald worden de werknemers- en werkgeversbijdragen berekend (de werknemers bijdragen worden in mindering gebracht waardoor een nettobedrag wordt bekomen dat wordt uitbetaald). Beide bijdragen worden doorgestort naar de RSZ. Om in orde te zijn moet er evenwel een periode van twaalf maanden worden geregulariseerd. Op de nog niet geregulariseerde periode, zijnde zes maanden (die niet gedekt zijn door een opzeggingstermijn) zullen zowel werknemers, als werkgeversbijdragen worden berekend die beide ten laste worden genomen door de werkgever die deze doorstort naar de RSZ.[44]

Bijvoorbeeld: een ambtenaar heeft recht op een opzeggingstermijn van 60 weken. Aangezien de opzeggingstermijn meer dan 12 maanden bedraagt zullen er na afloop geen bijstortingen door de werkgever moeten gebeuren opdat de ontslagen ambtenaar in orde zou zijn.[44]

Door de invoering van de verkorte evaluatie en de aangepaste opzeggingstermijnen kan in vergelijking met de huidige regeling van een ambtenaar rapper afscheid genomen worden. Voor zijn recht op werkloosheids- en ziekte-uitkeringen heeft dit geen gevolgen. De hoger vermelde wet legt geen voorafgaande minimale tewerkstelling op, maar wel een bijdrage. Die bijdrage moet door de werkgever worden aangevuld indien de opzeggingstermijn minder dan twaalf maanden bedraagt. Omdat er door de verkorte evaluatie en aangepaste opzeggingstermijnen sprake zal zijn van een kortere opzeggingstermijn in vergelijking met de huidige regeling zal de overheid als de opzeggingstermijn minder dan twaalf maanden bedraagt meer moeten bijstorten om zodoende de rechten van de ontslagen ambtenaar te waarborgen.

Wat de werkloosheidsuitkeringen zelf betreft, moet men afhankelijk van de leeftijd een aantal arbeidsdagen aantonen in een referteperiode. Nadat voor een statutair personeelslid de nodige regularisaties i.v.m. de RSZ zijn gebeurd, geldt voor de betrokkene dezelfde regelgeving in verband met het toekennen van werkloosheidsuitkeringen als iemand die in de privésector gewerkt heeft. Wat betreft de berekening van het beroepsverleden en daarbij horend de berekening van de vergoedbaarheidsfasen, wordt wel enkel de tewerkstellingsperiode die geregulariseerd is in aanmerking genomen.[44]

Art. XI 8quater. Een ambtenaar die voor 2020 ontslagen werd wegens twee evaluaties onvoldoende had recht op outplacementbegeleiding. Deze begeleiding kende de Vlaamse Regering op grond van de volgende beslissingen toe VR/PV/1999/21-punt 38, VR/PV/2001/21-punt 42 en VR/2002/10.07/DOC0853. In deze beslissingen werd noch de inhoud, noch de waarde van de begeleiding nader bepaald. Dit in tegenstelling tot de regeling die sinds het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel waar de inhoud en waarde wel nader wordt bepaald. Vandaar wordt in het VPS ook een outplacementregeling verankerd die vergelijkbaar is aan deze die op grond van het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel (artikel. 11/1 tot 18 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van werknemers).[44]

Art. XI 8quinques. In tegenstelling tot een contractueel personeelslid had een ontsla-

gen ambtenaar tijdens zijn opzeggingstermijn geen recht op sollicitatieverlof. Het artikel XI 8quinques voert nu een regeling in die vergelijkbaar is aan de regeling die geldt voor het contractueel personeel. Hierbij hangt de grootte van het sollicitatieverlof o.a. af van het feit of de ambtenaar al dan niet recht heeft op outplacement. Tijdens het sollicitatieverlof wordt het loon doorbetaald en vindt de ambtenaar zich in de administratieve toestand dienstactiviteit. Net als een contractueel moet een ambtenaar niet bewijzen dat hij zijn verlof heeft gebruikt om ander werk te zoeken. Het verlof dat de ambtenaar niet heeft gebruikt, kan niet naar de volgende maand worden overgedragen.[44]

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. Overgangsbepaling om de oude en nieuwe regeling op elkaar te laten aansluiten.[34]

Art. XI 13. Het vroegere artikel XI 13 was een overgangsbepaling omdat het VPS het tijdstip van pensionering na de leeftijd van 60 jaar uitdrukte in aantal werkdagen afwezigheid wegens ziekte, terwijl de federale regelgever dit uitdrukte in kalenderdagen. Om te vermijden dat de verschillende berekeningswijze leidde tot situaties waarbij de pensioenberekening minder gunstig uitvalt voor het personeelslid, werden uitzonderingssituaties opgenomen waarbij de berekening wel moest gebeuren in kalenderdagen i.p.v. in werkdagen. Deze overgangsmaatregel wordt thans overbodig gezien het VPS voor de toekomst voor de berekening van het contingent ook 365 kalenderdagen hanteert, zoals in de federale pensioenwetgeving.[34]

Het appreciatierecht van de lijnmanager of de functioneel bevoegde minister om de opruststelling met 6 maanden uit te stellen (vroegere artikel XI 7) , wordt geschrapt

en dit conform artikel 83, § 3 van de wet van 5 augustus 1978. Het is niet toegelaten om het personeelslid na verloop van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte na de zestigste verjaardag (leeftijd die opgetrokken wordt) nog langer in dienst te houden. Bijgevolg is het vanaf 30 juni 2016 niet meer mogelijk om nieuwe verlengingen van de opruststelling na de leeftijd van 60 jaar toe te staan. De toegekende verlengingen die toegestaan werden voor 30 juni 2016 blijven verder lopen.[34]

Een nieuwe overgangsmaatregel in artikel XI 13 is nodig om te vermijden dat bepaalde ambtenaren in een situatie zouden kunnen terechtkomen waarbij de verlenging van hun opruststelling afloopt, zonder dat ze aan de voorwaarden beantwoorden om in aanmerking te komen voor een vervroegd rustpensioen wegens leeftijd of wegens ziekte (hetzij na uitputting van 666 werkdagen wegens ziekte, hetzij na uitputting van 365 kalenderdagen wegens ziekte na de leeftijd van 62 jaar). Door de ambtshalve verlenging van het uitstel van opruststelling tot de datum waarop de ambtenaar in aanmerking komt voor een vervroegd rustpensioen, wordt vermeden dat de ambtenaar terechtkomt in een situatie waarin hij geen inkomen heeft. De verlenging van het uitstel geldt maar tot aan de eerste datum waarop de ambtenaar in aanmerking komt voor een vervroegd rustpensioen. Dit kan het vervroegd rustpensioen wegens ziekte zijn, maar ook het vervroegd rustpensioen wegens leeftijd. Geschat wordt dat voor de diensten van de Vlaamse overheid hooguit een tiental ambtenaren zich in deze situatie kunnen bevinden en dat zij gedurende maximaal 3 jaar een bijkomend uitstel van opruststelling nodig hebben.[34]

Art. XI 14, 15 en 16

Voor de ontslagen die werden gegeven voordat de nieuwe regeling in werking treedt, wordt er voorzien in de volgende overgangsbepalingen:

- op het vrijwillig ontslag dat werd gegeven voor 1 januari 2019 blijven de regelingen die golden bij indiening van het ontslag van kracht;
- op de opzeggingstermijn die zijn aangevangen voor 1 januari 2019 blijven de regelingen van toepassing die golden bij de start van de opzeggingstermijn.[44]

Net als bij de contractuelen, in het kader van het eenheidsstatuut, wordt er voor ambtenaren die op 1 januari 2019 vast benoemd zijn, wat de berekening van de opzeggingstermijn betreft, voorzien in een overgangsbepaling. Op grond van deze bepaling wordt de berekening van de opzeggingstermijn als volgt opgesplitst:

- op grond van de anciënniteit opgebouwd tot en met 31 december 2018 heeft een ambtenaar per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit recht op 13 weken opzeggingstermijn;
- op grond van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2019 wordt de opzeggingstermijn berekend overeenkomstig artikel XI 8, §4.[44]

Deel XII. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Algemene opheffingsbepalingen

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)

-

Hoofdstuk 1bis. Algemene overgangsbepalingen

- **Art. XII 3bis.** [49] opgeheven[73]