

# INHOUDSTAFEL

## **BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING VAN 28 JANUARI 1997 HOUDENDE STATUUT EN ORGANISATIE VAN DE VLAAMSE WETENSCHAPPELIJKE INSTELLINGEN EN DE REGELING VAN DE RECHTSPOSITIE VAN HET PERSONEEL**

<b>INLEIDING</b>	.....	<b>1</b>
<b>DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN</b>	.....	<b>7</b>
Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied	.....	7
Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen	.....	7
<b>DEEL II. STATUUT, ORGANISATIE EN WERKING VAN DE INSTELLINGEN</b>	.....	<b>12</b>
TITEL 1. Statuut van de instellingen	.....	12
TITEL 2. Organisatie en werking van de instellingen	.....	12
Hoofdstuk 1. De directieraad	.....	12
Hoofdstuk 2. De raad van beroep	.....	15
Hoofdstuk 3. Het instellingshoofd	.....	16
Hoofdstuk 4. De tijdelijke vervanging	.....	17
Hoofdstuk 4bis. De expertenfuncties	.....	17
Hoofdstuk 5. De waarneming van een hoger ambt	.....	18
Hoofdstuk 6. De huisbewaarders	.....	21
<i>Afdeling 1. Aanstelling van de huisbewaarders</i>	.....	21
<i>Afdeling 2. Opdrachten en plichten van de huisbewaarders</i>	.....	22
<i>Afdeling 3. Beëindiging van de functie van huisbewaarder</i>	.....	22
TITEL 3. Overgangsbepalingen	.....	23
<b>DEEL III. RECHTEN EN PLICHTEN</b>	.....	<b>25</b>
Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten	.....	25
Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten	.....	30
<b>DEEL IV. CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN</b>	.....	<b>31</b>
TITEL 1. Definities	.....	31
TITEL 2. Cumulatie van activiteiten buiten de diensturen	.....	32
TITEL 3. Cumulatie van beroepsactiviteiten binnen de diensturen	.....	33
TITEL 4. De procedure	.....	34
TITEL 5. Overgangsbepalingen	.....	34

<b>DEEL V.</b>	<b>HET DOELTREFFEND INZETTEN VAN HET PERSONEEL</b>	<b>35</b>
TITEL 1.	Algemene bepalingen	35
Hoofdstuk 1.	Gemeenschappelijke bepalingen betreffende het wetenschappelijk en niet-wetenschappelijk personeel	35
Hoofdstuk 2.	Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel	35
Hoofdstuk 3.	Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel	36
TITEL 2.	De herplaatsing	37
TITEL 2bis.	De interne arbeidsmarkt	39
TITEL 3.	Wijziging van dienstaanwijzing en/of standplaatsbepaling	41
TITEL 4.	Overgangsbepalingen	41
<b>DEEL VI.</b>	<b>DE AANWERVING</b>	<b>42</b>
TITEL 1.	De toelatingsvoorwaarden	42
TITEL 2.	De aanwerving	46
Hoofdstuk 1.	De aanwervingsvoorwaarden	46
Afdeling 1.	<i>Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel</i>	46
Afdeling 2.	<i>Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel</i>	47
Hoofdstuk 2.	De aanwervingsprocedure	49
Afdeling 1.	<i>Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel</i>	49
Afdeling 2.	<i>Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel</i>	50
Onderafdeling 1.	Algemene bepalingen	50
Onderafdeling 2.	Het programma	52
Onderafdeling 3.	Bijzondere bepalingen	53
TITEL 3.	De aanwerving van personen met een handicap	55
TITEL 4.	Specifieke bepalingen met betrekking tot de aanwerving van het instellingshoofd (= algemeen directeur)	57
TITEL 5.	Overgangsbepalingen	58
<b>DEEL VII.</b>	<b>DE STAGE EN DE BENOEMING TOT AMBTENAAR</b>	<b>59</b>
TITEL 1.	De stage	59
Hoofdstuk 1.	Algemene bepalingen	59
Afdeling 1.	<i>Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel</i>	59
Afdeling 2.	<i>Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel</i>	59
Hoofdstuk 2.	Nadere bepalingen	60
Afdeling 1.	<i>Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel</i>	60
Afdeling 2.	<i>Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel</i>	61

Hoofdstuk 3. Duur van de stage .....	62
Hoofdstuk 4. Programma .....	63
<i>Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen</i> .....	63
<i>Afdeling 2. Stage niveau A</i> .....	63
<i>Afdeling 3. Stage niveau B, C, en D</i> .....	64
Hoofdstuk 5. Evaluatie van de stagiair.....	64
<i>Afdeling 1. Evaluatiecriteria</i> .....	64
<i>Afdeling 2. Ongeschiktheid van de stagiair</i> .....	66
TITEL 2. De benoeming tot ambtenaar .....	68
TITEL 3. Overgangs- en opheffingsbepalingen .....	69

## **DEEL VIII. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN ..... 70**

TITEL 1. De hiërarchie van de graden .....	70
TITEL 2. De functioneringsevaluatie .....	72
Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied, doel en basisbeginselen van de evaluatie.....	72
Hoofdstuk 2. De evaluatoren.....	73
Hoofdstuk 3. De procedure .....	74
Hoofdstuk 4. Beroep tegen de evaluatie.....	74
Hoofdstuk 5. Overgangsbepalingen .....	75
TITEL 3. Anciënniteit en rangschikking .....	75
Hoofdstuk 1. Berekening van de anciënniteiten.....	75
TITEL 4. De hiërarchische loopbaan van de ambtenaar .....	78
Hoofdstuk 1. Definities en algemene bepalingen.....	78
<i>Afdeling 1. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel</i> .....	78
<i>Afdeling 2. Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel</i> .....	79
Hoofdstuk 2. De vergelijkende examens voor overgang naar een ander niveau en de vergelijkende examens voor verhoging in graad.....	81
<i>Afdeling 1. Algemene bepalingen</i> .....	81
<i>Afdeling 2. De vergelijkende examens voor overgang naar een ander niveau</i> .....	83
<i>Afdeling 3. De vergelijkende examens voor verhoging in graad</i> .....	84
Hoofdstuk 3. De vergelijkende bekwaamheidsproef .....	84
Hoofdstuk 4. De hiërarchische bevordering.....	85
<i>Afdeling 1. Bevoegde overheid en procedurevoorschriften</i> .....	85
<i>Afdeling 2. Bevordering door overgang naar een ander niveau</i> .....	86
<i>Afdeling 3. Bevordering door verhoging in graad</i> .....	86
<i>Onderafdeling 1. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel</i> .....	86
I. Voorwaarden van bevordering .....	86
II. Volgorde van de bevorderingen .....	87
<i>Onderafdeling 2. Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel</i> .....	88
I. Volgorde van de bevorderingen met examen of bekwaamheidsproef .....	88
II. Volgorde van de bevorderingen zonder examen.....	88
III. Voorwaarden van bevordering.....	88
IV. Quota voor bevordering.....	90
TITEL 5. De functionele loopbaan van de ambtenaar .....	90

TITEL 6.	Bijzondere bepalingen met betrekking tot de administratieve loopbaan .....	96
TITEL 7.	Functiewijziging .....	96
TITEL 7bis.	De vrijwillige terugzetting in graad.....	97
TITEL 8.	Naamlijst.....	98
TITEL 9.	Overgangsbepalingen .....	98
	Hoofdstuk 1. De functioneringsevaluatie.....	98
	Hoofdstuk 2. Anciënniteit en rangschikking.....	99
	Hoofdstuk 3. De hiërarchische loopbaan van de ambtenaar .....	99
	Hoofdstuk 4. De functionele loopbaan van de ambtenaar .....	101
	Hoofdstuk 5. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de administratieve loopbaan .....	103

**DEEL IX. TUCHTREGELING ..... 105**

TITEL 1.	Tuchtstraffen .....	105
TITEL 2.	De tuchtprocedure .....	107
	Hoofdstuk 1. De bevoegde overheid.....	107
	Hoofdstuk 2. Het voorstel en de uitspraak .....	108
	Hoofdstuk 3. Het beroep en de definitieve uitspraak.....	110
	Hoofdstuk 4. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure .....	110
TITEL 3.	De doorhaling van de tuchtstraffen .....	112

**DEEL X. DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST ..... 113**

TITEL 1.	De procedure.....	113
----------	-------------------	-----

**DEEL XI. HET VERLOF EN DE ADMINISTRATIEVE TOESTAND TIJDENS VERLOF . 116**

**INLEIDING ..... 116**

TITEL 1.	Algemene bepalingen .....	119
TITEL 2.	Jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen .....	123
TITEL 3.	Bevallingsverlof en opvangverlof .....	126
	Hoofdstuk 1. Bevallingsverlof .....	126
	Hoofdstuk 2. Opvangverlof.....	128
TITEL 4.	Ouderschapsverlof .....	128
TITEL 5.	Ziekteverlof .....	128
TITEL 6.	Verlof voor deeltijdse prestaties .....	135
TITEL 7.	Verlof voor loopbaanonderbreking .....	138
TITEL 8.	Verlof voor opdracht .....	140
	Hoofdstuk 1. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet.....	140
	Hoofdstuk 2. Verlof voor opdracht van algemeen belang .....	142
	Hoofdstuk 3. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België.....	143
	Hoofdstuk 4. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep.....	143
	Hoofdstuk 5. Gemeenschappelijke bepalingen .....	144
TITEL 9.	Vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming .....	145

TITEL 10.	Omstandigheidsverlof.....	147
TITEL 11.	Gecontingenteerd verlof .....	149
TITEL 11bis.	Politiek verlof .....	151
TITEL 12.	Verlof krachtens federale bepalingen of verplichtingen.....	154
TITEL 13.	Overgangsbepalingen .....	156

**DEEL XII. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING .....157**

TITEL 1.	De redenen .....	157
TITEL 2.	Overgangsbepaling .....	161

**DEEL XIII. GELDELIJK STATUUT .....163**

TITEL 1.	Bezoldigingsregeling .....	164
Hoofdstuk 1.	De salarisschalen .....	164
Hoofdstuk 2.	Vaststelling van het salaris .....	165
Hoofdstuk 3.	In aanmerking komende diensten voor de vaststelling van het salaris .....	166
<i>Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen.....</i>	<i>166</i>	
<i>Onderafdeling 1. Aanrekening van voltijdse diensten .....</i>	<i>166</i>	
<i>Onderafdeling 2. Aanrekening van deeltijdse diensten.....</i>	<i>174</i>	
<i>Afdeling 2. Bepalingen specifiek voor het niet-wetenschappelijk personeel .....</i>	<i>174</i>	
<i>Afdeling 3. Bepalingen specifiek voor het wetenschappelijk personeel .....</i>	<i>175</i>	
<i>Afdeling 4. Nadere algemene bepalingen voor het aanrekenen van vorige diensten en het berekenen van het salaris .....</i>	<i>176</i>	
Hoofdstuk 4.	Evaluatie onvoldoende .....	178
Hoofdstuk 5.	Uitbetaling van het salaris .....	178
Hoofdstuk 5bis.	Uitbetaling van het salaris voor niet-opgenomen verlofdagen bij einde arbeidsrelatie.....	181
Hoofdstuk 6.	Berekening van het salaris in geval van deeltijdse prestaties en aanpassing van de gewaarborgde minimumbezoldiging.....	181
Hoofdstuk 7.	Gewaarborgde minimumbezoldiging .....	183
TITEL 2.	Vaststelling van de salarisschalen .....	186
TITEL 3.	Toelagen .....	196
Hoofdstuk 1.	Algemene bepalingen en definities .....	196
Hoofdstuk 2.	Toekenning van een toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt .....	197
Hoofdstuk 3.	Toelage voor het presteren van overuren .....	199
Hoofdstuk 4.	Toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk .....	200
Hoofdstuk 4bis.	Prestatietoelagen.....	202
Hoofdstuk 4ter.	Toelage voor permanentie en ploegenwerk .....	203
<i>Afdeling 1. Permanentietoelage .....</i>	<i>203</i>	
<i>Afdeling 2. Toelage voor ploegenarbeid .....</i>	<i>204</i>	
<i>Afdeling 3. Algemene bepalingen .....</i>	<i>205</i>	
Hoofdstuk 4quater.	De bevorderingspremie .....	206
Hoofdstuk 5.	Toekenning van een forfaitaire toelage aan sommige categorieën van rekenplichtigen .....	207

Hoofdstuk 5bis. Diensthoofdentoelage .....	208
Hoofdstuk 6. Geldelijk voordeel voor geslaagden voor een vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef voor overgang naar een andere niveau .....	208
Hoofdstuk 7. De haard- en standplaatstoelage .....	209
Hoofdstuk 8. Vakantiegeld en eindejaarstoelage .....	210
Hoofdstuk 9. Toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk .....	215
Hoofdstuk 10. Toepassing .....	217
TITEL 4. Vergoedingen .....	217
Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen en definities .....	217
Hoofdstuk 2. Vergoeding voor begrafeniskosten .....	217
Hoofdstuk 3. Reis- en hotelkosten en maaltijd- en dagvergoeding voor dienstreizen .....	218
<i>Afdeling 1. Algemene bepalingen</i> .....	218
<i>Afdeling 2. Reiskosten</i> .....	219
<i>Onderafdeling 1. Gebruik van privé-voertuigen</i> .....	219
<i>Onderafdeling 2. Gebruik van andere voertuigen dan privé-voertuigen</i> .....	221
<i>Afdeling 3. Hotelkosten en dagvergoeding</i> .....	221
<i>Onderafdeling 1. Binnenlandse reizen</i> .....	221
<i>Onderafdeling 2. Buitenlandse reizen</i> .....	222
TITEL 5. De huisbewaarders .....	223
Hoofdstuk 1. Voordelen en rechten toegekend aan de huisbewaarders .....	224
Hoofdstuk 2. Toelage voor de vervanging van de huisbewaarder tijdens het vakantieverlof .....	224
TITEL 5bis. Sociale voordelen .....	224
Hoofdstuk 1. Tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer voor de ambtenaar die de arbeidsplaats moeilijk of niet kan bereiken met het gemeenschappelijk openbaar vervoer .....	224
<i>Afdeling 1. Recht op tegemoetkoming</i> .....	224
<i>Afdeling 2. Toekenningsvoorwaarden</i> .....	225
<i>Afdeling 3. Bedrag van de tegemoetkoming</i> .....	225
<i>Afdeling 4. Toepassingsgebied</i> .....	226
Hoofdstuk 2. Toekenning van een fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer ....	226
Hoofdstuk 4. Eurominikit .....	227
TITEL 6. Overgangsbepalingen .....	228
<i>Afdeling 1. Bijzondere- en overgangsbepalingen</i> .....	228
Hoofdstuk 3. Reis- en hotelkosten en maaltijdvergoeding voor dienstreizen .....	228
<i>Afdeling 1. Algemene bepalingen</i> .....	228

## **DEEL XIV. DE RECHTSPPOSITIE VAN HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID VAN DE INSTELLING .....232**

TITEL 1. Toepassingsgebied .....	232
TITEL 2. De aanwerving en de toelatingsvoorwaarden .....	232
Hoofdstuk 1. De aanwerving .....	232
<i>Afdeling 1. Organieke regeling</i> .....	232
<i>Afdeling 2. Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften</i> .....	233
<i>Afdeling 3. Vervangingsopdrachten</i> .....	235
<i>Afdeling 4. Bijkomende of specifieke opdrachten</i> .....	235

Hoofdstuk 2. De toelatingsvoorwaarden.....	238
TITEL 3. Arbeidsvoorwaarden .....	240
Hoofdstuk 1. Algemene regelingen.....	241
<i>Afdeling 1. Soort van arbeidsovereenkomst</i> .....	242
<i>Afdeling 2. Schriftelijke arbeidsovereenkomst</i> .....	242
<i>Afdeling 3. Proeftijd - Beoordeling</i> .....	243
Onderafdeling 1. Proeftijd.....	243
Onderafdeling 2. Beoordeling .....	244
<i>Afdeling 4. Standplaats</i> .....	244
<i>Afdeling 5. Detachering</i> .....	244
<i>Afdeling 6. Werktijdregeling en arbeidsduur</i> .....	245
<i>Afdeling 7. Medische controle</i> .....	245
<i>Afdeling 8. Bevoegdheid, rechten en plichten</i> .....	246
Onderafdeling 1. Bevoegdheid.....	246
Onderafdeling 2. Rechten.....	246
Onderafdeling 3. Plichten.....	246
Onderafdeling 4. Onverenigbaarheden - Cumulatie van beroepsactiviteiten.....	247
Onderafdeling 5. Intellectuele eigendomsrechten.....	247
Hoofdstuk 2. Verloven .....	247
Hoofdstuk 3. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	253
Hoofdstuk 4. Geldelijke regeling .....	255
<i>Afdeling 1. Salarisschaal</i> .....	255
<i>Afdeling 2. Gewaarborgde minimumbezoldiging</i> .....	257
<i>Afdeling 3. Haard- of standplaatstoelage</i> .....	257
<i>Afdeling 4. Vakantiegeld en eindejaarstoelage</i> .....	257
<i>Afdeling 6. Vergoedingen en toelagen</i> .....	258
TITEL 4. Overgangsbepalingen .....	259

<b>DEEL XV. OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN .....</b>	<b>262</b>
TITEL 1. Opheffingsbepalingen.....	262
Hoofdstuk 1. Algemene opheffingsbepalingen .....	262
TITEL 2. Slotbepalingen .....	262

## TOELICHTING

**Betreft** : Besluit van de Vlaamse regering houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel

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

<b>Algemene commentaar</b>
----------------------------

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

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

Het statuut dient overeenkomstig artikel 87 § 4 van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen (BWHI) rekening te houden met het koninklijk besluit van 22 december 2000 (B.S. 9 januari 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.



\*  
\* \*

De autonomie van de Vlaamse regering moet in het licht van het APKB gerelativeerd worden o.a. omwille van de federale motieven zoals draaglast van de pensioenen, bevordering van de mobiliteit tussen de overheden en de wens een centrale visie op het openbaar ambt te behouden.

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

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

Uiteraard voegt de Vlaamse regering hieraan eigen belangrijke accenten toe zoals hierna, bij wijze van vermelding wordt opgesomd.

#### Algemene principes.

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

Principes van het administratief statuut.

- de contingentering en harmonisering van de verlofstelsels;
- de evaluatie van het functioneren in de huidige functie;
- de koppeling tussen evaluatie en loopbaan door o.a. de functionele salarisschalen;
- de cumulatie van activiteiten in overheids- en privé-zaken;
- de reglementering voor een soepel personeelsverloop binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in beperkte mate binnen de diensten van de Vlaamse regering;
- de herplaatsing van personeel dat zijn aanwijzing voor een betrekking op de formatie verloren heeft of om medische redenen in een andere functie moet tewerkgesteld worden;
- de aanwerving van personen met een handicap;
- de vereenvoudiging van de personeelsformatie;
- de versoepeling van het personeelsreglement;
- het (organisatorisch) mandaat;
- de uitoefening van het hoger ambt.

Principes van het geldelijk statuut.

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

## 2. De persoonlijke aansprakelijkheid van de ambtenaar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gelet op wat voorafgaat zou derhalve de eventuele opname in dit statuut van de aansprakelijkheidsregeling dienen beperkt te worden tot een verwijzing naar de geldende wettelijke regelingen volgens het gemeenrecht, eventueel aangevuld met de bepaling dat buiten hun aansprakelijkheid tegenover derden de ambtenaren tegenover het bestuur persoonlijk aansprakelijk zijn voor de schade die zij hebben berokkend door plichtsverzuim, hetzij opzettelijk, hetzij uit nalatigheid of onvoorzichtigheid. Deze laatste bepaling voegt niets toe aan de artikelen 1382 t/m 1384 BW.

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

<b>Specifieke commentaar</b>
------------------------------

**Vormelijke afspraken en legistische opmerkingen:**

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

De afspraak om het mannelijk enkelvoud te gebruiken bij verwijzing naar een personeelslid werd opgenomen in art. I 2 - 8°.

- Strikt genomen moet het overnemen in een lagere regeling van bepalingen uit een hogere regeling vermeden worden omdat dit tot verwarring kan leiden en later uit het oog verloren wordt dat alleen de hogere regelgever het voorschrift kan wijzigen. Een verwijzing wordt aangeraden.

Niettemin werd met als doel de leesbaarheid en samenhang te bevorderen gekozen voor een geïntegreerde tekst (inclusief APKB, 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). Een a-contrario redenering moet vermeden worden dat, indien zij in het ontwerpbesluit niet zou voorzien zijn, de motivering niet verplicht zou zijn. De Vlaamse regering wil de tekst behouden met in bepaalde artikelen de uitdrukkelijke verwijzing naar motivering o.w.v. het belang dat er aan gehecht werd in de onderhandelingen (art. IV 8 - 3°, IV 11, V 3, V 4, V 6). Niettemin treedt zij volledig de stelling bij dat de a-contrario redenering niet mag gehouden worden en zal zij dit ook respecteren.

## **DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN**

### **Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied**

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

Het besluit zal van toepassing zijn op het wetenschappelijk en niet-wetenschappelijk personeel van de zeven<sup>(18)</sup> Vlaamse wetenschappelijke instellingen (i.e. het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten te Antwerpen opgericht bij koninklijk besluit van 10 oktober 1885, het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudieën (opgericht bij koninklijk besluit van 19 februari 1975), het Instituut voor Natuurbehoud (opgericht bij besluit van de Vlaamse regering van 17 juli 1985), het Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (het vroegere Instituut voor het Archeologisch Patrimonium (opgericht bij besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 1991 en van naam veranderd bij besluit van de Vlaamse regering van 5 maart 2004<sup>(19)</sup>), het Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer (opgericht bij besluit van de Vlaamse regering van 13 maart 1991), het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek (overgeheveld met ingang van 1 oktober 2002 naar de Vlaamse regering) en het Centrum voor Landbouweconomie (overgeheveld m.i.v. 1 oktober 2002 naar de Vlaamse regering) <sup>(18)</sup>) onverminderd nog bestaande specifieke reglementeringen voor bepaalde groepen van personeel.

bv. het personeel dat gedetacheerd wordt naar de ministeriële kabinetten (besluit van de Vlaamse regering van 20 juni 1995 tot bepaling van de samenstelling en de werking van de kabinetten van de Vlaamse ministers).

### **Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen**

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

(3°) Overeenkomstig artikel 78 van het decreet van 12 december 1990 betreffende het bestuurlijk beleid bestaan de diensten van de Vlaamse regering uit het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap enerzijds en de 7 Vlaamse wetenschappelijke instellingen (het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten te Antwerpen, het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudieën, het Instituut voor Natuurbehoud, het Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed<sup>(19)</sup> en het Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer, het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek en het Centrum voor Landbouweconomie<sup>(18)</sup>) anderzijds.

- (6°) Er wordt onderscheid gemaakt tussen de regeling van de rechtspositie van de ambtenaar waarmee de eenzijdig opgelegde reglementering aan de vastbenoemde ambtenaar bedoeld wordt en de regeling van de rechtspositie van het contractuele personeelslid waarmee de "arbeidsvoorwaarden" bedoeld worden, die ondanks het contractuele dienstverband van deze categorie personeelsleden eveneens eenzijdig opgelegd worden door de overheid, die bevoegd is om haar diensten intern te organiseren. Deze arbeidsvoorwaarden worden limitatief opgesomd. Voor het overige wordt deze rechtspositie geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

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

- (10°) voert een expliciete definitie van stagiair in (die tot dusver ook in het huidig KB van 2 oktober 1937 ontbrak). De stagiair is geen ambtenaar. Ook in het geval dat de geslaagde voor een vergelijkend overgangsexamen een proeftijd doorloopt is hij stagiair in zijn nieuwe graad en blijft hij ambtenaar in zijn vorige graad.
- (17°) definieert de ambtenaar - met name het instellingshoofd - aan wie in dit besluit belangrijke bevoegdheden inzake specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> rechtstreeks zullen toegewezen worden.
- (18°) de afdeling is de grootste organisatorische eenheid in de instelling.

De organisatorische maatregelen die nodig zijn ingevolge het terugdringen van de hiërarchie in het wetenschappelijk personeel werd aangegeven om de aanduidingen "departement" en "afdeling" samen te voegen en te vervangen door "afdeling"; zo wordt ook de connotatie met "het niveau ex-rang 14A" vermeden.

Door deze organisatorische operatie kan meer dan één ambtenaar van rang A2 van het wetenschappelijk personeel geaffecteerd worden in één afdeling; slechts één van hen kan afdelingshoofd zijn.

- (19°) omschrijft het bevoegdheidspakket van de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>. Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> omvat de begrippen algemeen en specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup>, waarvan de inhoud op heden overeenstemt met artikel 1 van het besluit van de Vlaamse regering van 15 oktober 2004 tot vaststelling van regelen betreffende het algemeen en specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> in de diensten van de Vlaamse regering en in de Vlaamse openbare instellingen en agentschappen<sup>(19)</sup>.
- (23°) definieert de Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> als verantwoordelijke voor de toepassing van de algemene regelen in de concrete loopbaansituatie van het personeelslid.<sup>(9)</sup>

(24°) definieert op algemene wijze de functioneel bevoegde Vlaamse minister. Op heden stemt deze regeling overeen met het besluit van de Vlaamse regering van 13 juli 1999 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse regering, gewijzigd bij besluiten van de Vlaamse regering van 15 oktober 1999, 14 april 2000, 26 mei 2000, 10 mei 2001, 11 mei 2001 en 18 mei 2001.<sup>(9)</sup>

(30°) In het kader van de toepassing van de verruimde arbeidsmarkt wordt "Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut" gedefinieerd.  
De VOI die heden onder de toepassing vallen van het stambesluit VOI (besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen) zijn: de VLM, VHM, DS, N.V. Zeekanaal, Toerisme Vlaanderen, VDAB, VIZO, Kind en Gezin, VFSIPH, OVAM, VMM, DIGO, VLOR, het Gemeenschapsonderwijs, BLOSO, OPZ Geel, OPZ Rekem en Export Vlaanderen.<sup>(11)</sup>

Daarnaast hebben de 5 GOM's, de SERV en het IWT een met het PSWI vergelijkbare rechtspositieregeling. De GOM's en de SERV dienen de regeling van de verruimde arbeidsmarkt op te nemen in hun personeelsstatuten. Ook het personeelsstatuut van het IWT dient in die zin te worden aangepast.<sup>(11)</sup>

(32°) Onder een onregelmatigheid dient zoals bepaald in artikel 3 van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004, verstaan een nalatigheid, misbruik of misdrijf. Deze term wordt gebruikt in de artikelen die handelen over de bescherming van de klokkenluiders in deel III en IX.  
Een nalatigheid is volgens Van Dale een verzuim in een bepaald geval of m.a.w. in een bepaald geval niet doen wat men moest doen. Er kan niet exact worden aangegeven wat onder dit begrip wordt verstaan. Dit is vooral casuïstiek.  
Het begrip nalatigheid wordt ook gebruikt in de deontologische code, onder punt 5. Spreekrecht en spreekplicht.<sup>(20)</sup>

**Art. I 3.** Om een ruimere "mobiliteit" met het ministerie te bewerkstelligen worden de diensten van de Vlaamse regering - d.w.z. het ministerie en de wetenschappelijke instellingen - als één geheel beschouwd voor een limitatief aantal gevallen, nl.:

- voor bevorderingen van het niet-wetenschappelijk personeel na examen<sup>(16)</sup> of na bekwaamheidsproef door verhoging in graad;<sup>(11)</sup>
- voor de bevorderingen tot rang A2 van het niet-wetenschappelijk personeel (de bevorderingen zonder examen beneden rang A2 worden binnen het ministerie immers departementaal uitgevoerd en zou een deelneming van het niet-wetenschappelijk personeel een bevoordeling van deze laatste categorie uitmaken door een ruimer keuzeveld dan aan het personeel van het ministerie te bieden;



Mobiliteit voor de ambtenaren bestond voornamelijk uit twee opties: de interne arbeidsmarkt (binnen het ministerie en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen) en de verruimde arbeidsmarkt (binnen het ministerie, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut).<sup>(19)</sup>

Thans wordt de interne arbeidsmarkt geïntegreerd in de verruimde arbeidsmarkt. Voortaan worden beide markten als één interne arbeidsmarkt beschouwd voor de mobiliteit van ambtenaren van het niet-wetenschappelijk personeel.<sup>(19)</sup>

Bovendien wordt in artikel I 3 opgenomen dat, wat de herplaatsing betreft de administratieve eenheid gelijk is aan de diensten van de Vlaamse regering, met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut.<sup>(19)</sup>

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

§ 2. houdt in dat het instellingshoofd beslist welke bevoegdheden hij aan de onder zijn gezag staande ambtenaren en aan de departementale personeelsdienst delegeert en welke niet, zoals hij op een algemene wijze - d.w.z. niet nominatief - bij besluit bepaalt. Een andersluidende bepaling, nl. verbod van delegatie, is weer te vinden in de delen IX Tuchtregeling en X De schorsing in het belang van de dienst.

Uiteraard geldt als algemene regel dat voor de bevoegdheden die hij niet delegeert, het instellingshoofd in de beroepsprocedures voorzien in dit besluit, niet de uiteindelijke beslissende instantie kan zijn.

Delegeert het instellingshoofd bepaalde bevoegdheden dan komt het aan de in dit besluit aangewezen beroepsinstantie - in principe de Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> - toe om zijn beroepsbevoegdheid op zijn beurt af te staan aan het instellingshoofd (ministerieel besluit).<sup>(9)</sup>

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

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

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

**Art. I 6.** Indien de directieraad het statutair verplichte advies uitbrengt over wijzigingen of aanvullingen aan dit besluit kan het zelf vrij oordelen over de opportuniteit om werkgroepen om advies te vragen.

Dit advies dient door de directieraad binnen de 30 kalenderdagen te worden uitgebracht, wat als een redelijke termijn kan worden beschouwd, tenzij in hoogdringende gevallen waar het advies binnen de 5 kalenderdagen moet worden uitgebracht.

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

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

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

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

Het APKB is onlogisch in die zin dat uitvoeringsbesluiten wel en wijzigingen of aanvullingen niet zouden moeten voorgelegd worden aan de directieraad.

## **DEEL II. STATUUT, ORGANISATIE EN WERKING VAN DE INSTELLINGEN**

### **TITEL 1. STATUUT VAN DE INSTELLINGEN**

In **titel 1** van **deel II** worden de taken en opdrachten van de wetenschappelijke instellingen omschreven.

De instellingen worden niet hiërarchisch maar administratief ingedeeld bij een functionele administratie.

Voor het dagelijks beheer kan de instelling een beroep doen op het ministerie. Hiervoor dient een samenwerkingsprotocol tussen het instellingshoofd en de betrokken leidend ambtenaar te worden afgesloten.

### **TITEL 2. ORGANISATIE EN WERKING VAN DE INSTELLINGEN**

#### **Hoofdstuk 1. De directieraad**

**Art. II 6.** § 1. De directieraad is voor de ene helft samengesteld uit het instellingshoofd, de afdelingshoofden en de leidend ambtenaar van de functionele administratie, en voor de andere helft uit wetenschappelijke personaliteiten van de betrokken wetenschappelijke discipline, gekozen buiten de instelling.

De wetenschappelijke personaliteiten worden door de functioneel bevoegde minister benoemd voor een termijn van vier jaar uit de lijst van de door het instellingshoofd voorgedragen kandidaten. De door het instellingshoofd voorgedragen lijst van kandidaten moet de helft meer kandidaten bevatten dan het aantal dat door de minister wordt benoemd. Indien dit aantal geen geheel getal uitmaakt wordt het afgerond naar de naasthogere eenheid.

§ 2. Voor de aangelegenheden bedoeld in de artikelen VIII 79 en VIII 105 (functionele loopbaan van het wetenschappelijk personeel) wordt de directieraad met 3 wetenschappelijke personaliteiten uitgebreid.

§ 4. De directieraad wordt voorgezeten door het instellingshoofd tenzij wanneer hij optreedt bij werving en bevordering. Dan wordt hij voorgezeten door de leidend ambtenaar van de functionele administratie.

**Art. II 7.** De directieraad is het gespreksforum waar de hoogste ambtenaren en externe wetenschappers (zie art. II 6. § 1) overleggen en afspraken maken in verband met beleid en organisatie.

Hij kan bovendien:

- 1° elk nuttig voorstel doen aan de Vlaamse regering of het bevoegde lid ervan en aan het college van secretarissen-generaal met betrekking tot het beheer van het personeel, de werking, de organisatie of de huisvesting van de instelling,
- 2° beraadslagen over beleidsvoorstellen en problemen inzake beleidsondersteuning, interpretatie of prioriteitsstelling waarbij de instelling betrokken is;
- 3° beraadslagen over samenwerkingsverbanden en -geschillen met andere instellingen en tussen de instelling en het ministerie;
- 4° beraadslagen over de begrotingsvoorstellen.<sup>(9)</sup>

**Art. II 8.** Aangezien de directieraad ook zal worden geconfronteerd met beleidsproblemen waarbij technische of wetenschappelijke aspecten betrokken zijn, is het belangrijk de mogelijkheid te voorzien deskundigen uit te nodigen op sommige vergaderingen van de directieraad.

**Art. II 9.** Art. 27 APKB bepaalt: "De directieraad stelt een huishoudelijk reglement op dat ten minste voorziet in de frequentie van de vergaderingen, het vereiste aanwezigheidsquorum en de vereiste meerderheid voor de geldigheid van zijn beslissingen. Dit huishoudelijk reglement wordt bekendgemaakt."

Dit huishoudelijk reglement moet door de directieraad worden vastgesteld overeenkomstig het door de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> vastgesteld model.

Niettegenstaande de Raad van State de mening toegedaan is dat "het vereiste aanwezigheidsquorum en de meerderheid die vereist is om te beslissen" in het huishoudelijk reglement moet worden bepaald is de Vlaamse regering toch van oordeel dat in art. II 9 enkele minimumeisen inzake het huishoudelijk reglement en inzake de manier van bekendmaking moeten worden gesteld.

De door de Voorzitter aangewezen secretaris, is een ambtenaar niveau A die bij voorkeur tot het niet-wetenschappelijk personeel behoort.

**Art. II 10.** bevat de procedure voor de stemming over individuele beslissingen inzake personeelsleden. Het is duidelijk dat uit de notulen zal moeten blijken dat het voorstel van de voorzitter wel degelijk gemotiveerd was.

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

- elke individuele beslissing betreffende de ambtenaren wordt genomen na geheime stemming

(...)."

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

\*  
\* \*

De bevoegdheden van de directieraad inzake de rechtspositie van het personeel zijn samengevat de volgende:

- advies inzake elke wijziging of aanvulling van dit besluit (art. I 6);
- advies toekenning hoger ambt in een betrekking van rangen A2 en A1, en niveau B, C en D (art. II 18 §§ 2 en 3);
- vaststelling tekort of overtalig/overtalig personeel op basis van het verslag over de personeelsbezetting (artikel V 1 § 2);
- opstellen aanwervingsplannen (artikel V 2 § 2);
- bepaling van de wijze van opvulling van vacatures in de begingraad van elk niveau (art. V 4 § 2);<sup>(10)</sup>
- advies over het opmaken van het organogram (artikel VIII 2 § 2);
- definitieve toekenning van de evaluatie "onvoldoende", na het advies van de Raad van Beroep, voor ambtenaren van de niveaus B, C, en D<sup>(14)</sup> (artikel VIII 25 § 4);
- advies vacantverklaring bevordering door verhoging in graad voor het wetenschappelijk personeel (art. VIII 36);
- advies over vacantverklaring bij wijze van bevordering door verhoging in graad en overgang naar ander niveau voor het niet-wetenschappelijk personeel (art. VIII 42);
- voorstel bevordering door verhoging in graad in niveau B, C en D (art. VIII 64);
- advies inzake toekenning schaal A 114, A 168, A 213, A 266 (art. VIII 79 - VIII 80 - VIII 81 - VIII 82);
- toekenning van de functioneringstoelage/vertraging (art. VIII 77 en XIII 58 quinquies);
- definitieve uitspraak tuchtstraf t/m rang A1 (art. IX 10);
- advies over vacantverklaring van een betrekking na negatief advies instellingshoofd/afdelingshoofd (art. XI 81 - XI 93 - XI 95).

\*  
\* \*

## Hoofdstuk 2. De raad van beroep

**Art. II 11.** Artikel 11, § 2 van het APKB bepaalt : 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.<sup>(8)</sup>

Artikel 14, § 3 APKB luidt: De in het eerste lid bedoelde regels (tuchtstraffen) waarborgen ten minste: 8° het recht op een georganiseerd administratief beroep bij een commissie met ten minste 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.<sup>(8)</sup>

Voor al deze gevallen wordt voor de diensten van de Vlaamse regering voorzien in de oprichting van één raad van beroep, met drie gespecialiseerde kamers, onder voorzitterschap van een magistraat en met een paritaire wisselende samenstelling per zaak. De wisselende samenstelling maakt, zoals voorheen, twee raden van beroep, één voor "leidende ambtenaren" en één voor de overige ambtenaren, overbodig.

De beslissingen waartegen in beroep kan gegaan worden betreffen tuchtaangelegenheden (inclusief de bewarende maatregel van schorsing in het belang van de dienst), ongunstige evaluatie van de stage, de evaluatie onvoldoende, een voorstel tot afdanking wegens beroepsongeschiktheid (= na een tweede opeenvolgende evaluatie "onvoldoende")<sup>(9)</sup> en een vormfout tijdens de evaluatieprocedure, de beslissing tot loopbaanvertraging<sup>(8)</sup> en de weigering van het verlof voor deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> en het gecontingenteerd verlof.

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

### 1° evaluatie

Er is inhoudelijk beroep voorzien tegen "onvoldoende" en alle andere evaluaties zijn de meest gunstige. Immers een beschrijvende evaluatie zonder "onvoldoende" is bij gebrek aan rechtstreekse koppeling met een of andere beloning de "meest positieve waardering". De evaluatie dient immers slechts als basis voor de beslissing tot normaal<sup>(8)</sup> of vertraagd opbouwen van schaalanciënniteit of het toekennen van een functioneringstoelage.<sup>(8)</sup> Voor de beslissing tot loopbaanvertragingen (zonder onvoldoende) geldt tevens een formeel beroep.<sup>(8)</sup>

2° vorm

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

- de opleiding tot evaluator ;<sup>(8)</sup>
- de juiste evaluatoren bedoeld in de artikelen VIII 9 en VIII 10;<sup>(8)</sup>
- de procedurevoorschriften bedoeld in artikel VIII 12.<sup>(8)</sup>

De Raad van beroep oordeelt over de ontvankelijkheid.

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

De procedure voor de raad van beroep bij de diensten van de Vlaamse regering wordt geregeld bij de artikelen II 9 tot en met II 20 van het besluit van de Vlaamse regering van 24 november 1993 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel.

### **Hoofdstuk 3.** Het instellingshoofd

Met het oog op een goede organisatie en een efficiënte werking van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen is duidelijkheid vereist m.b.t. de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het instellingshoofd. Tevens blijkt het aangewezen om te expliciteren over welke diensten zij kunnen beschikken om hun bevoegdheden uit te oefenen en hun opdrachten naar behoren te vervullen.

**Art. II 12.** stelt de bevoegdheden van het instellingshoofd vast, die als volgt kunnen worden gespecificeerd.

Hij neemt de leiding, de organisatie en de coördinatie van de instelling op zich en oefent zijn gezag uit over het personeel van de instelling. Hiertoe zit hij tevens de directieraad voor en kan hij initiatieven nemen om over een aantal beleids- of beheersaangelegenheden in de directieraad te beraadslagen.<sup>(9)</sup>

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

De managementsbevoegdheden van het instellingshoofd worden voortaan enkel nog op algemene wijze omschreven. Immers, een concrete opsomming van deze bevoegdheden maakt deel uit van de functiebeschrijving van het instellingshoofd.<sup>(9)</sup>

Tevens wordt bepaald dat het instellingshoofd bevoegd is om:

- aan de personeelsleden van zijn instelling zendingen toe te staan;<sup>(9)</sup>
- het kilometerkrediet van zijn instelling vast te stellen;<sup>(9)</sup>
- aan de personeelsleden van zijn instelling toestemming te geven gebruik te maken van een eigen voertuig;<sup>(9)</sup>
- aan derden die namens de instelling optreden, toe te staan alle onkosten die uit een dienstreis voortvloeien, te vergoeden;<sup>(9)</sup>
- aan de representatieve vakorganisaties de toelating te verlenen vergaderingen te beleggen in de lokalen van de instelling.<sup>(9)</sup>

#### **Hoofdstuk 4.** De tijdelijke vervanging

**Art. II 13.** Aan het instellingshoofd dat tijdelijk afwezig of verhinderd is, wordt de vrije keuze gelaten onder de afdelingshoofden van het wetenschappelijk personeel of bij ontstentenis daarvan uit de overige ambtenaren van het wetenschappelijk personeel een vervanger aan te duiden, behalve wanneer het gaat om het voorzitterschap van de directieraad. In dit laatste geval geldt de anciënniteitsregeling van het tweede lid.

Enkel wanneer het instellingshoofd geen vervanger heeft aangeduid, wordt in een automatische vervanging voorzien. Deze regeling vermijdt een rechtsvacuüm in het geval het instellingshoofd in de onmogelijkheid verkeert om een vervanger aan te duiden.

**Art. II 14.** stelt de regeling vast inzake de tijdelijke vervanging van afdelingshoofden, waarbij rekening wordt gehouden met de verantwoordelijkheid van het instellingshoofd voor de werking van zijn instelling.

De voorgestelde regeling geeft de mogelijkheid om maximaal rekening te houden met de capaciteiten van de betrokken ambtenaren.

#### **Hoofdstuk 4bis.** De expertenfuncties<sup>(10)</sup>

**Art. II 14bis - II 14ter.** Ambtenaren van de instelling van de eerste twee rangen van de niveaus B, C en D kunnen tijdelijk worden aangesteld in een expertenfunctie. Aangezien er bij de opstelling van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen voor de ambtenaren van het wetenschappelijk personeel reeds een expert-functionele loopbaan (met 4<sup>de</sup> en 5<sup>de</sup> salarisschaal) werd voorzien, worden er voor niveau A op dit ogenblik (d.w.z. in afwachting van de invoering van een nieuw beloningsbeleid) geen expertenfuncties of extra verloningsmogelijkheden gecreëerd.<sup>(10)</sup>

Een expertenfunctie kan worden omschreven als een functie die, naast de leidinggevende functies, een permanente en kwaliteitsvolle invulling van hoog niveau



geeft aan een cruciaal, missie-kritiek onderdeel dat verbonden is aan de primaire processen van een organisatie-entiteit. De oprichting en afbakening van expertenfuncties moet dus vertrekken van de organisatiedoelstellingen die moeten waargemaakt worden.<sup>(10)</sup>

De expertenfuncties worden opgericht en eventueel ook terug afgeschaft door een beslissing van de directieraad die goedgekeurd wordt door de functioneel bevoegde Vlaamse minister samen met de Vlaamse minister bevoegd voor de het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>.<sup>(10)</sup>

De ambtenaar behoudt gedurende zijn aanstelling de rang en de graad waarin hij is benoemd en het recht op salarisverhoging of op aanwijzing of bevordering tot een hogere rang, op dezelfde wijze als wanneer hij niet in een expertenfunctie zou zijn aangesteld.<sup>(10)</sup>

**Art. II 14quater.** Het instellingshoofd wijst in voorkomend geval in overleg met het afdelingshoofd, de ambtenaren aan die worden aangesteld in een expertenfunctie. Het is een tijdelijke aanstelling (geen benoeming), doch in principe van onbepaalde duur, maar waaraan steeds een einde kan worden gesteld: ambtshalve op basis van de functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten, of bij een aanwijzing of bevordering tot een hogere rang; bij gemotiveerde beslissing op basis van de functioneringsevaluatie (die niet afgesloten werd met onvoldoende) of om functionele redenen, of wegens een langdurige afwezigheid en op verzoek van de ambtenaar zelf. Met langdurige afwezigheid wordt bijvoorbeeld bedoeld een verlof voor opdracht naar een kabinet, een langdurige ziekte of een voltijdse loopbaanonderbreking van minstens 6 maanden. Wanneer de ambtenaar de functie niet langer uitoefent (bv. bij een nieuwe dienstaanwijzing), wordt de aanstelling uiteraard ook beëindigd.<sup>(10)</sup>

Aan de hand van concrete elementen moet kunnen aangegeven worden dat iemand over de vereiste expertise beschikt. De aanstellingen kunnen slechts doorgevoerd worden nadat de expertisefuncties in alle instellingen en voor alle niveaus bepaald zijn.<sup>(10)</sup>

## **Hoofdstuk 5.** De waarneming van een hoger ambt

**Art. II 15.** De waarneming van een hoger ambt betekent in dit besluit de tijdelijke uitoefening van een niet waargenomen functie van hogere rang; dus geen betrekking van een gelijkwaardige rang met een voordeliger salarisschaal.

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

Onder een tijdelijke vacature wordt bv. een verlof voor opdracht verstaan of m.a.w. een situatie waarbij de titularis van de betrekking vroeg of laat terug zijn plaats inneemt. De waarneming van een hoger ambt in een tijdelijke vacature, kan

uiteraard geen aanspraken geven op bevordering (aangezien de betrekking bezet is) doch ook niet indien de betrekking later zou vacant worden.

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

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

Een ambtenaar van rang A1 die een hoger ambt uitoefent van rang A2 kan versnellen in zijn werkelijke graad, nl. A1.

**Art. II 16. § 1.** De ambtenaar moet niet voldoen aan de statutaire vereisten om te worden benoemd in de graad die overeenstemt met het hoger ambt (althans qua anciënniteit), om deze tijdelijk waar te nemen. Deze voorwaarde is niet altijd doeltreffend gebleken. De functionaliteit van de diensten moet primeren op een mathematische voorwaarde.

De aanstelling kan binnen het niveau en niveauoverschrijdend gebeuren doch kan slechts één sprong (= naasthogere rang) uitmaken. Zo kan geen hoger ambt toegekend worden van rang C1 naar A1, D1 naar C1, enz. Uiteraard dienen de statutaire regels wat de in aanmerking komende graden en de wijze van begeven van de betrekking (bv. mogelijkheid via overgangsexamen) gerespecteerd te worden. Ofschoon de mogelijkheid gecreëerd werd om via een overgangsexamen van niveau C naar niveau B te gaan indien men houder is van het vereiste diploma, kan geen hoger ambt tussen beide niveaus toegekend worden. Beide niveaus staan op dezelfde hoogte.

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

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

Op deze regel wordt voor een hoger ambt in een betrekking van het wetenschappelijk personeel evenwel een afwijking voorzien in § 2. In een wetenschappelijke instelling kan een hoger ambt in een betrekking van het wetenschappelijk personeel inderdaad enkel worden opgevuld door een ambtenaar die tot dezelfde personeelscategorie, i.e. het wetenschappelijk personeel, behoort.

Om deze reden wordt de uitoefening van een hoger ambt in een betrekking van rang A1 van het wetenschappelijk personeel dan ook uitgesloten.

§ 3. geen commentaar.

**Art. II 17.** Ook hier komt de appreciatie van de capaciteiten van de ambtenaar op de eerste plaats en verdringt de anciënniteitsregels.

**Art. II 18.** §§ 2-3. Om de besluitvorming zo dicht mogelijk bij de betrokken ambtenaar te houden, met meer garantie om met kennis van zaken te oordelen, adviseert de directieraad in de aangegeven gevallen.

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

**Art. II 19.** § 1. De aanstelling in het hoger ambt duurt maximaal zo lang als de afwezigheid in een tijdelijke vacature, zonder dat procedures voor verlenging hoeven gevoerd te worden na 6 maanden, doch kan ook korter gehouden worden naargelang de dienstnoodwendigheden.

§ 2. Omdat het slechts de bedoeling kan zijn tegemoet te komen aan de meest dringende dienstbehoeften in afwachting van een definitieve opvulling, wordt de maximale aanstellingsduur in een definitieve vacature beperkt tot één jaar. De procedure tot bevordering, aanwerving, de interne en/of verruimde arbeidsmarkt<sup>(11)</sup>, ... dient terzelfdertijd ingezet te worden en afgerond binnen de gestelde tijdlimiet. Indien de overheid bv. na 1 jaar niet zou bevorderen, vervalt het hoger ambt. De aanstelling is immers gekoppeld aan de functie en niet aan de persoon. Indien een betrekking niet vacant verklaard wordt en er geen hoger ambt toegekend werd blijkt zij overbodig te zijn.

Gelet op de herstructurering van de diensten van de Vlaamse regering wordt de termijn van de maximale aanstellingsduur om functionele redenen verlengd tot de herplaatsing van de leidend ambtenaren met toepassing van artikel 39, § 2, van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003<sup>(20)</sup>.<sup>(13)</sup>

Het PSWI liet vroeger geen mogelijkheid om te voorzien in een aanstelling in een hoger ambt in de graad van algemeen directeur omdat uit de toelichting blijkt dat de statutaire regels wat betreft de in aanmerking komende graden en de wijze van begeven van de betrekking moeten gerespecteerd worden. De betrekking van algemeen directeur is nl. enkel via aanwerving toegankelijk. Het Rekenhof merkte in dit verband op (opmerking N 10-1.736.009 B1 van 24.03.2000) dat een bijkomende regeling noodzakelijk is, wil men in deze mogelijkheid voorzien.<sup>(13)</sup>

In het derde lid wordt deze mogelijkheid daarom expliciet opgenomen: In afwijking van de bijzondere aanwervingsvoorwaarden van artikel VI 35 kan een hoger ambt toegekend worden van algemeen directeur.<sup>(13)</sup>

§ 3. In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 19 januari 2001 houdende regeling van de begrotingscontrole en -opmaak dient de inspectie van financiën geen advies uit te brengen over individuele beslissingen zoals de aanstelling in een hoger ambt.<sup>(19)</sup>

§ 4. regelt enkele inhoudelijke vereisten van de aanstellingsakte.

**Art. II 20.** bevestigt de volheid van bevoegdheid van de ambtenaar belast met een hoger ambt in de plaats van en ten overstaan van de effectieve titularis. Indien een ambtenaar van rang A1 het hoger ambt van rang A2-afdelingshoofd uitoefent kan hij van de managementstoelage genieten onder dezelfde voorwaarden als een effectieve titularis.

## **Hoofdstuk 6.** De huisbewaarders

### *Afdeling 1. Aanstelling van de huisbewaarders*

**Art. II 21.** Aanwijzing van de gebouwen waarvoor een huisbewaarder dient aangesteld. Voortaan is het niet meer de Vlaamse minister bevoegd voor logistiek, maar het college van secretarissen-generaal die de gebouwen of complexen aanwijst waarvoor een huisbewaarder dient te worden aangesteld.

Het college neemt deze beslissing op basis van een gezamenlijk voorstel door de permanente interdepartementale werkgroepen Logistieke Dienstverlening en Gebouwen bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Dit voorstel bevat een inventaris van de gebouwen waarvoor een huisbewaarder moet worden aangesteld.<sup>(9)</sup>

De huisbewaarder van het gebouw of complex wordt aangesteld door het instellingshoofd onder wiens bevoegdheid de huisbewaarder ressorteert.<sup>(9)</sup>

**Art. II 22.** De bestaande procedure tot aanstelling van de huisbewaarders wordt versoepeld en vereenvoudigd.<sup>(9)</sup>

§ 1. De oproep tot de kandidaten gebeurt door de Algemene Administratieve Diensten van het functionele departement dat de huisbewaarder aanstelt.<sup>(9)</sup>

De oproep wordt gericht tot zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering, ongeacht hun niveau en rang.<sup>(9)</sup> De algemene Administratieve Diensten van het functionele departement beslissen hoe de oproep gebeurt. Zij dient in elk geval een functiebeschrijving en het gewenste profiel te omvatten. De functiebeschrijving is gebaseerd op het model van functiebeschrijving dat wordt opgesteld door de administratie Logistiek Management bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.<sup>(9)</sup>

De kandidaatstellingen gelden ook voor latere oproepen. Het functionele departement dat de oproep deed, staat in voor het bijhouden van de wervingsreserve.<sup>(9)</sup>

§ 2. Bij de aanstelling tot huisbewaarder wordt de voorkeur gegeven aan de personeelsleden van het niveau D.<sup>(9)</sup><sup>(14)</sup>

In artikel II 22 wordt telkens de term “bij voorkeur” en niet “prioritair” gebruikt omdat prioritair in bepaalde gevallen functioneel tegenaangewezen kan zijn (bijv. bij een herlokalisatie van bepaalde diensten waarbij de een conciërgewoning vervangen wordt door een andere, waarbij het logisch lijkt om voorkeur te geven aan de oorspronkelijke conciërge).<sup>(9)</sup>

Bij gelijke geschiktheid van de kandidaten van hetzelfde niveau, wordt prioriteit gegeven aan de statutaire kandidaat.<sup>(9)</sup>

§ 3. Regeling bij ontstentenis van kandidaten of als er geen kandidaten beantwoorden aan de functiebeschrijving en het gewenste profiel.<sup>(9)</sup> Men doet dan beroep op buitenstaanders, die contractueel worden aangesteld.

Met buitenstaanders wordt hier bedoeld personen die niet tot de diensten van de Vlaamse regering behoren.

De opdrachten en plichten van de huisbewaarders worden niet meer in het PSWI vermeld, maar worden opgenomen in een dienstorder die door de leidend ambtenaar van de administratie Logistiek Management wordt opgesteld en gericht wordt aan de Algemene Administratieve Diensten.<sup>(9)</sup>

De rechten en plichten van de huisbewaarder worden opgenomen in een model van functiebeschrijving dat bij voornoemde dienstorder wordt gevoegd. Bij het opstellen van deze dienstorder zal het syndicaal statuut gerespecteerd worden.<sup>(9)</sup>

#### *Afdeling 2. Opdrachten en plichten van de huisbewaarders*

**Art. II 23.** Opgeheven.<sup>(9)</sup>

**Art. II 24.** Opgeheven.<sup>(9)</sup>

**Art. II 25.** Opgeheven.<sup>(9)</sup>

**Art. II 26.** Dit artikel handelt over de betaling van de verhuiskosten van het eigen meubilair.

#### *Afdeling 3. Beëindiging van de functie van huisbewaarder*

**Art. II 27.** § 1. In dit artikel wordt de beëindiging van de aanstelling van de huisbewaarder geregeld.

Zoals hiervoor werd gesteld heeft de huisbewaarder een dubbele functie: wanneer hij ontslagen wordt als huisbewaarder hoeft dit niet te betekenen dat hij ontslagen wordt als ambtenaar of als contractueel personeelslid.

Het vergrijp als huisbewaarder kan echter zo zwaarwichtig zijn dat zijn afzetting (als ambtenaar) gerechtvaardigd is (cfr. artikel IX 6 van deel IX. Tuchtregeling) of zijn ontslag om dringende redenen, als hij contractueel personeelslid is (cfr. artikel XIV 43 § 1 ten derde). In deze gevallen wordt de termijn om een andere woning te zoeken ingekort tot één maand.

Betrokkene wordt ontslagen als huisbewaarder, onverminderd eventuele tuchtmaatregelen als ambtenaar.

Ook kan tweemaal na elkaar de functioneringsevaluatie onvoldoende (of vijfmaal in zijn loopbaan als ambtenaar) tot gevolg hebben dat de ambtenaar definitief ongeschikt wordt verklaard wegens beroepsredenen, wat gepaard gaat met afdanking wegens beroepsongeschiktheid (cfr. artikel XII 7 van dit besluit). In dit geval betekent zijn afdanking wegens definitieve beroepsongeschiktheid als ambtenaar wel dat hij als huisbewaarder wordt ontslagen.

Volledigheidshalve weze opgemerkt dat hij als huisbewaarder niet onderworpen is aan de functioneringsevaluatie.

Het feit of de echtgeno(o)t(e), de samenwonende partner of de nabestaanden al dan niet onder hetzelfde dak wonen zal moeten blijken uit de inschrijving in het bevolkingsregister.

§ 2. In geval hij ontslag wenst te nemen, verwittigt de huisbewaarder drie maand van te voren, behalve in geval van overmacht.

### **TITEL 3. OVERGANGSBEPALINGEN**

**Art. II 27 bis.** § 1. Dit artikel voorziet tijdens een overgangsperiode in een afwijkende samenstelling van de directieraad.

Tot het instellingshoofd en de afdelingshoofden zijn aangewezen is de directieraad als volgt samengesteld:<sup>(5)</sup>

Voor de ene helft uit:

- het instellingshoofd of de ambtenaar van het wetenschappelijk personeel die de leiding van de instelling waarneemt;
- ten minste twee ambtenaren van het wetenschappelijk personeel van rang A2 of bij ontstentenis van rang A1, waarbij de ambtenaren met de hoogste salarisschaal en de grootste graadanciënniteit het eerst worden aangeduid;
- de leidend ambtenaar van de functionele administratie.

Voor de andere helft uit wetenschappelijke personaliteiten van de betrokken wetenschappelijke disciplines.

§ 2. De functioneel bevoegde Vlaamse minister bepaald het aantal van de in artikel II 21bis, § 1, 2° bedoelde ambtenaren.

De procedure voor de aanduiding van de wetenschappelijke personaliteiten is analoog met deze voorzien in artikel II 6, § 1.<sup>(2)</sup>

**Art. II 28 - 29.** Opgeheven.<sup>(10)</sup>

**Art. II 30.** Opgeheven.<sup>(10)</sup>

### DEEL III. RECHTEN EN PLICHTEN

Dit deel is gebaseerd op de artikelen 3 tot en met 8 van het APKB. Voor de herdefiniëring van deze rechten- en plichtenleer wordt dan ook naar de toelichting bij het APKB verwezen.

In grote lijnen betreft het de volgende rechten en plichten: loyale en correcte ambtsuitoefening (art. III 1), spreekrecht (art. III 2, § 1), spreekplicht (art. III 2, § 2), klantvriendelijkheid en integriteit (objectieve en neutrale ambtsuitoefening) (art. III 3), onverenigbaarheden (art. III 4), recht en plicht tot vorming (art. III 5) en inzagerecht persoonlijk dossier (art. III 7).<sup>(9)</sup>

De juiste draagwijdte van (sommige van) deze bepalingen zullen verduidelijkt worden bij wijze van omzendbrief die een deontologische code voorschrijft (art. III 6, § 1): zie omzendbrief AZ/MIN/98/4 van 1 september 1998.

Het instellingshoofd kan, zonder afbreuk te doen aan de deontologische code, voor specifieke problemen in de instelling een aanvullende code vaststellen (art. III 6, § 2).<sup>(9)</sup>

#### Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten<sup>(9)</sup>

**Art. III 1.** § 1. Deze paragraaf vat de basishouding van de Vlaamse ambtenaar of de waarden die hij wil belichamen, zoals uitgedrukt in het charter, samen, nl:<sup>(9)</sup>

- loyaal meewerken met de Vlaamse regering;<sup>(9)</sup>
- initiatief nemen;<sup>(9)</sup>
- bekwaamheid en inzet tonen;<sup>(9)</sup>
- objectiviteit bewaren;<sup>(9)</sup>
- verantwoordelijkheid nemen.<sup>(9)</sup>

§ 2. Ongewenst seksueel gedrag is verboden. Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan: elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag van seksuele aard, waarvan degene die er zich schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het inbreuk maakt op de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.<sup>(9)</sup>

**Art. III 2.** Ambtenaren hebben een principieel spreekrecht en in sommige gevallen zelfs spreekplicht. Enkel in een limitatief bepaald aantal gevallen is er een geheimhoudingsplicht; de opsomming vermeld in het APKB werd aangevuld met de bepalingen van het decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur.<sup>(9)</sup>

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. Het spreekt immers vanzelf dat de bepalingen van het APKB die een spreekverbod invoeren, slechts dwingend kunnen zijn ten aanzien van de gemeenschappen en gewesten in zoverre de in dat besluit gehuldigde principes verenigbaar zijn met de grondwettelijke en wettelijke bepalingen die de ambtenaren tot spreken verplichten. De gevallen waarin - zowel voor federale als voor niet-federale overheden - een uitzondering bestaat op de plicht tot openbaarmaking, worden opgesomd in artikel 6, §§ 1 en 2, van de genoemde wet van 11 april 1994. Die uitzonderingsgronden zijn relatief, in die zin dat de daardoor beschermde belangen zich slechts tegen de openbaarmaking verzetten in zoverre zij zwaarder wegen dan het belang van de openbaarheid (§ 1) of in zoverre daaraan afbreuk gedaan zou worden door de openbaarheid (§ 2). (RvState - advies nr. L. 29.010/3 van 14 december 1999).<sup>(9)</sup>

In artikel 6 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 werd een bijkomende uitzondering toegevoegd aan de vrijheid van meningsuiting: de ambtenaar mag voortaan ook geen gegevens bekend maken die de concurrentiepositie van het organisme waarin hij werkt in het gedrang kunnen brengen.<sup>(14)</sup>

Teneinde de overheden die onderworpen zijn aan het APKB de nodige tijd te geven hun personeelsstatuten aan te passen aan deze nieuwe uitzondering trad deze bepaling pas in werking zes maanden na de publicatie van het APKB van 22 december 2000 in het Belgisch Staatsblad (9 januari 2001), dit is dus op 10 juli 2001.<sup>(14)</sup>

Overeenkomstig artikel 6 van het APKB mag het personeelslid geen feiten bekend maken die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindsbeslissing is genomen. Dit kwam overeen met artikel 8, § 4 van het decreet van 18 mei 1999. Deze uitzondering op de openbaarheid werd niet overgenomen in het decreet van



26 maart 2004. De openbaarmaking van bestuursdocumenten kan dus niet worden geweigerd omwille van het ontbreken van een eindbeslissing.<sup>(19)</sup>

§ 2 voert een bescherming in voor de “klokkenluiders”. Indien ambtenaren het risico lopen op één of andere wijze gesanctioneerd te worden indien ze nalatigheden, misbruiken of misdrijven aangeven of bekend maken, zou dit het spreekrecht en de spreekplicht hypothekeren. De bescherming van deze “klokkenluiders” is dan ook een belangrijke en essentiële aanvulling van het spreekrecht en de spreekplicht van de ambtenaren. Indien zij in de uitoefening van hun ambt, nalatigheden misbruiken of misdrijven signaleren, kunnen zij – buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel, foutieve of valse aangifte welke een dienst of persoon schade toebrengen – niet onderworpen worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken maatregel<sup>(20)</sup> (zoals ontslag, ontneming van bevoegdheden, verwijdering van de dienst, overplaatsing naar een andere dienst of via de functioneringsevaluatie), om de enkele reden dat ze nalatigheden, misbruiken of misdrijven aangeven of bekend maken.<sup>(14)</sup>

Het decreet van 7 mei 2004<sup>1</sup> dat in werking treedt op 1 januari 2005 voert een bijkomende bescherming in voor de personeelsleden die aangifte doen of melding maken van onregelmatigheden. 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 de ambtenaar het recht om rechtstreeks de Interne Audit op de hoogte te brengen van onregelmatigheden, die hij in de uitoefening van zijn ambt vaststelt.<sup>(20)</sup>

Indien na kennisgeving aan de lijnmanager of de Interne Audit geen of onvoldoende gevolg werd gegeven aan de mededeling binnen een termijn van dertig dagen of indien het personeelslid meent dat het toch zal onderworpen worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie, kan het op zijn verzoek onder de bescherming geplaatst worden van de Vlaamse Ombudsman. De Vlaamse Regering werkt hiertoe een protocol uit met de Vlaamse ombudsdienst. Zodra dit protocol uitgewerkt is, zullen in dit statuut de bepalingen opgenomen worden ter implementatie van dit protocol.<sup>(19)</sup>

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

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

Het protocol tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Ombudsdienst tot regeling van de bescherming van de klokkenluiders werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 28 januari 2005 en ondertekend door de betrokken partijen op 4 juli 2005.

Ter uitvoering van het voormelde artikel 17bis wordt in deel III een nieuw artikel III 2bis en III 2ter en in deel IX een nieuw artikel IX 24bis ingevoegd met het oog op het implementeren van de bepalingen van het bedoelde protocol.

De artikelen III 2bis en III 2ter gelden ook voor contractuele personeelsleden (artikel XIV 24 PSWI).<sup>(20)</sup>

**Artikel III 2bis** In § 1 wordt de procedure voor de inwerkingtreding van de bescherming door de Vlaamse ombudsman bepaald.

De ambtenaar, die een onregelmatigheid meldt bij de Vlaamse ombudsman moet expliciet aan de Vlaamse ombudsman vragen om onder zijn bescherming te worden geplaatst, ofwel op het ogenblik van de melding ofwel in de loop van het onderzoek door de Vlaamse ombudsman.<sup>(20)</sup>

Volgens art. 12bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004, kan elke ambtenaar van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap schriftelijk of mondeling bij de Vlaamse ombudsman melding doen van een onregelmatigheid die hij in de uitoefening van zijn ambt heeft vastgesteld, indien hij meent dat na kennisgeving aan zijn hiërarchische meerdere en daarna aan de Interne Audit, geen of onvoldoende gevolg werd gegeven aan zijn mededeling binnen een termijn van dertig dagen ofwel indien hij meent dat hij onderworpen is of zal worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie om de enkele reden van de bekendmaking of aangifte van deze onregelmatigheden.<sup>(20)</sup>

<sup>1</sup> 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, B.St. 11 juni 2004.

Eenmaal de Vlaamse ombudsman een melding heeft ontvangen, gaat hij in een preliminair onderzoek na of de melding ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is. Dit houdt in dat hij zich zal vergewissen van de ernst van de klacht voor hij het onderzoek start. Het is de bedoeling om na te gaan of de ambtenaar de melding te goeder trouw heeft gedaan. Het mag bijgevolg niet gaan om één van de volgende gevallen : kwade trouw, persoonlijk voordeel, foutieve of valse aangifte, die een dienst of een persoon schade toebrengt.<sup>(20)</sup>

Als de Vlaamse ombudsman van oordeel is dat de melding van de onregelmatigheid ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is, laat hij aan de ambtenaar weten dat hij de zaak opneemt en het onderzoek naar de gemelde onregelmatigheid start.<sup>(20)</sup>

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

Tevens stelt de Vlaamse ombudsman de hiërarchische meerdere van de betrokken ambtenaar onmiddellijk in kennis van deze bescherming en bezorgt hij een kopie van deze mededeling aan de functioneel bevoegde minister. Het op de hoogte brengen van de functioneel bevoegde minister is vooral van belang in het geval de hiërarchische meerdere betrokken is bij de gemelde onregelmatigheid.<sup>(20)</sup>

In § 2 wordt de duur van de bescherming door de Vlaamse ombudsman geregeld. De bescherming van de ambtenaar door de Vlaamse ombudsman heeft uitwerking vanaf de eerste vastgestelde melding van de onregelmatigheid door de ambtenaar overeenkomstig de voorwaarden van het Ombudsdecreet, ongeacht bij welke instantie die eerste melding is gebeurd (hiërarchische meerdere, Interne Audit of Vlaams ombudsman). Het komt aan de Vlaamse ombudsman toe de datum van de eerste vastgestelde melding te bepalen, onder meer op basis van stukken bezorgd door de ambtenaar.<sup>(20)</sup>

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 de ambtenaar. 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.<sup>(20)</sup>

In de overige gevallen kiest de Vlaamse ombudsman de wijze waarop hij de ambtenaar en de secretaris-generaal informeert : per brief, e-mail, telefonisch, per fax. De Vlaamse ombudsman deelt de begindatum en de einddatum van de beschermingsperiode mee aan de ambtenaar en de secretaris-generaal van het departement, waartoe de ambtenaar behoort.<sup>(20)</sup>

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 foutieve of valse aangifte, die schade toebrengt aan een persoon of een dienst. In dit geval brengt hij de ambtenaar en de secretaris-generaal van het departement, waartoe de ambtenaar behoort hiervan onmiddellijk op de hoogte.<sup>(20)</sup>

**Artikel III 2ter** 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 de ambtenaar onder de bescherming staat van de Vlaamse ombudsman de bevoegde overheid tegenover dat de ambtenaar 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 de ambtenaar.

Als de bevoegde overheid tijdens de beschermingsperiode een tuchtstraf oplegt of andere maatregelen neemt t.a.v. de ambtenaar, 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.<sup>(20)</sup>

Onverminderd de voormelde algemene regel wordt er een verschillende werkwijze voorzien naar gelang het gaat om maatregelen (§ 2) of tuchtprocedures (wordt bepaald in artikel IX 24bis).<sup>(20)</sup>

Als de ambtenaar 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.<sup>(20)</sup>

Vooraleer dit onderzoek aan te vatten, zal de Vlaamse ombudsman aan 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 de ambtenaar een gerechtelijke procedure tegen de maatregel heeft ingesteld. De Vlaamse ombudsman zal aan de ambtenaar 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.<sup>(20)</sup>

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.<sup>(20)</sup>

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).<sup>(20)</sup>

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.<sup>(20)</sup>

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 het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling. 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 secretaris-generaal van het departement, waartoe de ambtenaar behoort, hiervan in kennis stellen.<sup>(20)</sup>

De notie “een standpunt bepalen” is duidelijk te onderscheiden van de notie “een beslissing nemen”. De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, neemt geen beslissing en stelt zich niet in de plaats van de bevoegde overheid. Hij geeft enkel in overleg met de minister, belast met het bestuur van en het toezicht op de instelling, zijn advies inzake de voorgelegde problematiek. Dit advies is niet bindend maar heeft wel een moreel gezag t.a.v. de bevoegde overheid. Met deze optie wordt uitgegaan van de volwassenheid en de verantwoordelijkheid van de bevoegde overheid, die de beslissing moet nemen.<sup>(20)</sup>

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.<sup>(20)</sup>

**Art. III 3.** Iedere vorm van discriminatie is uit den boze. De ambtenaar mag zich in de uitoefening van zijn ambt niet laten beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras of herkomst.<sup>(9)</sup>

Het tweede lid bevestigt het principe dat de ambtenaar ook buiten zijn ambt doch in verband ermee, geen giften of beloningen mag ontvangen. Het is evenwel niet de bedoeling om wat redelijkerwijze aanvaardbaar is, hieronder te doen ressorteren (zie de deontologische code).<sup>(9)</sup>

**Art. III 4.** Dit artikel regelt de deontologische onverenigbaarheden, waarmee de deontologische bezwaren worden bedoeld om het ambtenaar-zijn te combineren met andere bezigheden. Hier wordt het verband gelegd met de ambtsplichten, waarvan de niet-naleving gesanctioneerd wordt met tuchtmaatregelen. De ambtenaar dient in de eerste plaats zijn volledige beroepsactiviteit te wijden aan de taken die hem worden toever-

trouwd. Derhalve zal hijzelf of via een tussenpersoon geen activiteiten uitoefenen die het vervullen van deze plichten in de weg staan.(<sup>9</sup>)

### Politieke onverenigbaarheden

Inzake onverenigbaarheden dient een onderscheid gemaakt tussen de deontologische en de politieke onverenigbaarheden. De politieke onverenigbaarheden vallen buiten de tekst van dit statuut. Het vaststellen van de regels inzake onverenigbaarheden voor de uitoefening van bij verkiezing te begeven politieke mandaten, komt enkel aan de wetgever toe.(<sup>9</sup>)

De wet van 6 augustus 1931 (BS van 14.08.1931) houdende de vaststelling van onverenigbaarheden en ontzeggingen betreffende ministers, gewezen ministers en ministers van Staat, alsmede de leden en gewezen leden van de Wetgevende Kamers, is via artikel 27 BWHI van overeenkomstige toepassing op de leden en gewezen leden van de Executieven alsook op de leden en gewezen leden van de Raden, wat betreft de ambten die van de Gemeenschap of van het Gewest afhangen. Voor de regeling inzake **politiek verlof**: zie **Titel 11bis** van **Deel XI**.(<sup>9</sup>)

**Art. III 5.** § 1. Vraagt bijzondere aandacht aangezien de voortgezette vorming belangrijk geworden is bij bevorderingsprocedures.(<sup>9</sup>)

De tekst moet strikt worden geïnterpreteerd in die zin dat de voortgezette vorming slechts een recht is indien het o.m. een vereiste of een voorwaarde voor bevordering is (dus geen element ervan) of een onderdeel van de functiebeschrijving.(<sup>9</sup>)

Vorming moet ook onderscheiden worden van onderwijs of diploma. Het recht op voortgezette vorming betekent derhalve niet dat een ambtenaar mag aanspraak maken op het volgen van universitaire studies op kosten van de Vlaamse Gemeenschap indien in de functiebeschrijving voor een vacature van niveau A vermeld staat dat voor een bepaalde betrekking een specifiek universitair diploma gevraagd wordt.(<sup>9</sup>)

Het vormingsrecht kan bovendien niet onbeperkt opgeëist worden, maar moet stroken met het dienstbelang.(<sup>9</sup>)

§ 2 - § 3. Houden een verplichting tot bijscholing in, wat o.a. betekent dat een ambtenaar van om het even welk niveau niet mag weigeren om tijdens de normale arbeidsprestaties (7u36 of in continu) bepaalde cursussen te volgen die voldoen aan de opgesomde criteria. In het bijzonder kan aan een ambtenaar van niveau A de vervulling van deze plicht ook buiten de diensturen gevraagd worden, waarbij vanwege de overheid die deze plicht oplegt, bij de concrete uitwerking ervan, de redelijkheid wordt verondersteld. Compensatie wordt niet per definitie uitgesloten, maar is niet de regel (§ 3, tweede lid).(<sup>9</sup>)

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

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

De vastgestelde jaarprogramma's inzake vorming zullen conform het syndicaal statuut jaarlijks ter sprake gebracht worden in het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.(<sup>9</sup>)

**Art. III 7.** Regelt via bijlage 1 slechts de minimale samenstelling van het persoonlijk dossier van de ambtenaar om nutteloze vertragingen zoals bvb. bij pensioenaanvragen te voorkomen.(<sup>9</sup>)

Eventuele kosten (bvb. verplaatsingskosten) verbonden aan de raadpleging van het persoonlijk dossier vallen ten laste van de overheid.(<sup>9</sup>)

\*  
\* \*

De inbreuken op de plichten vermeld in de artikelen III 1, III 2, III 3, III 4 en III 5 kunnen worden bestraft in verhouding tot de feiten met één van de tuchtstraffen bepaald in Deel IX.<sup>(9)</sup>

## Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten<sup>(10)</sup>

**Art. III 7bis.** Het nieuwe artikel III 7bis bepaalt dat de ambtenaar het geheel van de vermogensrechten op computerprogramma's en op alle andere werken van verscheidene aard (o.a. teksten, beelden, logo's, slogans, verzameling van informatie, vertalingen e.d.m.) waarvan hij de (mede)auteur is en die ter uitvoering van zijn ambt werden tot stand gebracht, aan de Vlaamse Gemeenschap overdraagt. Deze overdracht gebeurt automatisch. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is inbegrepen in het salaris van de ambtenaar.<sup>(10)</sup>

De aan de Vlaamse Gemeenschap overgedragen rechten omvatten onder meer:<sup>(10)</sup>

- 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;<sup>(10)</sup>
- het recht het werk te reproduceren in een onbeperkt aantal exemplaren;<sup>(10)</sup>
- 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;<sup>(10)</sup>
- het recht het werk te gebruiken of te laten gebruiken in welke vorm ook, uit te lenen of te verhuren;<sup>(10)</sup>
- het recht het werk te verlaten, te bewerken en te wijzigen voor zover de wijzigingen de eer of de reputatie van de ambtenaar niet kunnen schaden;<sup>(10)</sup>
- het recht het werk als merk, tekening en/of model te deponeren.<sup>(10)</sup>

De Vlaamse Gemeenschap heeft het recht om de werken van de ambtenaar gedurende een periode van 20 jaar vanaf de creatie van het werk, onder de naam van de instelling bekend te maken en te exploiteren.<sup>(10)</sup>

De Vlaamse Gemeenschap kan echter ook beslissen om deze werken niet te exploiteren.<sup>(10)</sup>

De ambtenaar mag deze werken echter zelf niet aan derden meedelen of bekend maken zonder voorafgaandelijke toestemming.<sup>(10)</sup>

**Art. III 7ter** regelt de overdracht van de octrooirechten op alle uitvindingen (producten, werkwijzen, verbeteringen, enz.) die door de ambtenaar ter uitvoering van zijn ambt worden gedaan of die verkregen worden door middelen (materiaal, personeel, informatie ...) die door de instelling ter beschikking van de ambtenaar worden gesteld: al deze uitvindingen zijn de exclusieve eigendom van de Vlaamse Gemeenschap, zonder dat de ambtenaar hiervoor een recht op financiële tegemoetkoming kan doen gelden. In afwijking hiervan wordt voor de overdracht van de vermogensrechten op uitvindingen die niet ter uitvoering van het ambt worden gedaan maar die verkregen worden door middelen die door de instelling ter beschikking van de ambtenaar worden gesteld (de categorie van de zogenaamde afhankelijke uitvindingen) een financiële tegemoetkoming toegekend aan de ambtenaar waarvan het bedrag bepaald wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor de het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> en de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).<sup>(10)</sup>

## DEEL IV. CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN

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

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

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

### TITEL 1. DEFINITIES

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

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

\*  
\* \* \*

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

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

Beoogd worden dus: de "instellingen van openbaar nut" die al dan niet onder de toepassing vallen van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, de economische en sociale adviesorganen, de intercommunales evenals de handelsvennootschappen van gemengde economie, waarin de overheid een participatie heeft en voor de mandaten die namens haar of voor haar rekening worden uitgeoefend.

De beoogde mandaten zijn de openbare mandaten, met uitsluiting van de politieke mandaten (d.w.z. die welke worden toegekend via verkiezing)."

We zouden deze openbare mandaten kunnen omschrijven als openbare mandaten van 'administratieve aard' in tegenstelling met deze van 'politieke aard'.

Het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit nr. 46 van 10 juni 1982 (B.S. van 15/06/1982) betreffende de cumulaties van beroepsactiviteiten in sommige openbare diensten stelt dat "een openbaar mandaat van politieke aard evenwel niet als beroepsactiviteit wordt beschouwd. De politieke mandaten zijn diegene, welke

bij verkiezingen worden verleend, zoals bijvoorbeeld het mandaat van gemeenteraadslid en het schepenambt of het mandaat van lid van het OCMW."

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

Als politieke mandaten beschouwen wij voor de toepassing van dit besluit die mandaten waarvoor de Vlaamse ambtenaar een recht op politiek verlof kan doen gelden (zie Titel 11bis van deel XI).<sup>(9)</sup>

\*  
\* \*

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

Indien een andere overheid wil beroep doen op een Vlaamse ambtenaar dient zij hiervoor de toestemming te vragen aan de Vlaamse regering ten einde het functioneren van de diensten van de Vlaamse regering niet op autonome wijze te kunnen verstoren door geruime tijd beslag te leggen op haar ambtenaren.

Deze cumulatie is dan ook niet inherent aan het ambt en valt vanuit het oogpunt van de ambtenaar onder de gewone regeling.

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

De bevoegde overheid is het instellingshoofd (zie art. XI 10 - tweede alinea).

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

## **TITEL 2. CUMULATIE VAN ACTIVITEITEN BUITEN DE DIENSTUREN**

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

**Art. IV 3.** Bepaalt dat de ambtenaar tijdens een toegestane afwezigheid steeds de toestemming moet vragen om te mogen cumuleren, behalve indien de ambtenaar tijdens die afwezigheid met volledige non-activiteit is (d.i. de administratieve toestand waarin men geen aanspraak kan maken op salaris noch op bevordering in graad, salarisschaal of salaris).<sup>(9)</sup>

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

### **TITEL 3. CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN BINNEN DE DIENSTUREN**

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

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

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

Niettemin dient in dit opzicht artikel 173 van de herstellwet van 22 januari 1985 (B.S. van 24 januari 1985) houdende sociale bepalingen nageleefd te worden dat voorschrijft dat niemand meer dan twee mandaten mag uitoefenen bij de gezamenlijke instellingen van openbaar nut die onder toezicht of controle van de Staat of van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, of van sommige openbare instellingen en verenigingen van publiekrechtelijke en privaatrechtelijke rechtspersonen.

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

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

In het raam van de openbaarheid van bestuur wordt een vorm van bekendmaking van de niet-inherente cumulaties voorzien. Onder rechtstreeks betrokken personeelsleden wordt verstaan: de hiërarchische meerderen, zoals het instellingshoofd en de rechtstreekse medewerkers (**art. IV 6 § 2**).<sup>9)</sup>

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



## TITEL 4. DE PROCEDURE

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

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

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

Het is het instellingshoofd die na gemotiveerd advies van het afdelingshoofd voortaan statutair de bevoegdheid toegewezen krijgen om de cumulatiemachtigingen toe te staan en te weigeren. Hij dient uiteraard zijn beslissingen te motiveren.

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

Er wordt slechts beslist over volledige aanvragen. Niet alleen door de overheid wordt een inspanning geleverd om snel de procedure af te werken; van zijn kant moet ook de ambtenaar zich beijveren om de inlichtingen binnen de maand te verstrekken (**art. IV 10**).

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

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

**Art. IV 13.** geen commentaar.

## TITEL 5. OVERGANGSBEPALINGEN

**Art. IV 14.** Opgeheven.<sup>(9)</sup>

\*  
\* \*

## DEEL V. HET DOELTREFFEND INZETTEN VAN HET PERSONEEL

De voorliggende maatregelen hebben tot doel de personeelsleden binnen de instelling oordeelkundig en rationeel aan te wenden door een gepaste personeelspolitiek in de opvulling van de vacatures, door raadpleging van de interne arbeidsmarkt<sup>(10)</sup>, zodat:

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

### TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

#### Hoofdstuk 1. Gemeenschappelijke bepalingen betreffende het wetenschappelijk en niet-wetenschappelijk personeel

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

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

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

§ 2. voorziet in aanwervingsplannen (inclusief vervangings- en afvloeiingsplannen) om aan de behoeften inzake personeel te voldoen. Voor de continudiensten moet via aparte wervings- en vervangingsplannen - tot viermaal per jaar - sneller kunnen ingespeeld worden op de behoeften.

#### Hoofdstuk 2. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel

##### Art. V 3.

1° een vacature in rang A1 of A3 kan door de benoemende overheid (=het instellingshoofd of Vlaamse regering)slechts bij aanwerving worden opgevuld;

2° voor een vacature in rang A2 kan de benoemende overheid op de interne oproep en de aanwerving een beroep doen, doch mits motivering en onder voorbehoud van wat volgt.

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

Ofschoon de aanwerving voorzien wordt als mogelijkheid om een "bevorderingsbetrekking" op te vullen, betreft dit een uitzonderlijke wijze van opvulling van deze vacatures. Immers dienen talentvolle jonge wetenschappers nog blijvend gemotiveerd te worden zodat toch enige loopbaanperspectieven dienen in stand gehouden te worden, uiteraard op voorwaarde dat ze aan de statutaire voorwaarden voldoen

De mogelijkheid om aan te werven in rang A2 wordt evenwel a priori niet uitgesloten.

### Hoofdstuk 3. Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel

**Art. V 4.** § 1. Wanneer er een vacante betrekking moet ingevuld worden, krijgen de personen in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie voorrang op andere kandidaten.<sup>(19)</sup>

§ 2. Wanneer herplaatsing niet mogelijk is, en er geen bepaling is die voorschrijft hoe in een vacante betrekking moet worden voorzien, kiest de benoemende overheid (de Vlaamse regering of het instellingshoofd) hoe zij deze betrekking in de instelling invult.<sup>(19)</sup>

Als een vacante betrekking wordt ingevuld via een algemeen wervingsexamen, wordt tezelfdertijd ook een beroep gedaan op de procedures van de interne arbeidsmarkt en de bevordering. De draagwijdte van de term 'bevordering' in deze context wordt beperkt tot het laten meedingen van de laureaten van de bevordering via een vergelijkend examen (voor bevordering door verhoging in graad of door overgang naar een ander niveau) of een vergelijkende bekwaamheidsproef. De bevordering zonder examen of bekwaamheidsproef wordt dus uitgesloten bij de combinatie van procedures.<sup>(20)</sup>

Er worden geen nieuwe bevorderingsprocedures georganiseerd als er op het moment dat een vacature wordt vacant verklaard geen laureaten meer in de bevorderingsreserves zijn.<sup>(20)</sup>

§ 3. Wanneer de benoemende overheid zich beroept op meerdere procedures om een vacature in te vullen, worden de in aanmerking komende kandidaten opgeroepen voor dezelfde functiespecifieke selectie, georganiseerd door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken (afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen).<sup>(19)</sup>

De in aanmerking komende kandidaten voor de aanwervingsprocedure zijn de geslaagden voor de vergelijkende aanwervingsexamens.<sup>(19)</sup>

De in aanmerking komende kandidaten voor de bevorderingsprocedure zijn de geslaagden voor een vergelijkend examen voor verhoging in graad, voor een vergelijkende bekwaamheidsproef of voor een vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau en de kandidaten die worden voorgedragen voor bevordering.<sup>(19)</sup>

De in aanmerking komende kandidaten voor de procedure van de interne arbeidsmarkt zijn de ambtenaren die in aanmerking komen voor overplaatsing via de interne arbeidsmarkt naar de vacante betrekking.<sup>(19)</sup>

Aan de voor de vacante betrekking in aanmerking komende kandidaten wordt de vacante betrekking bekendgemaakt en de wijze waarop zij zich, indien zij dit wensen, kandidaat kunnen stellen voor deze vacante betrekking.<sup>(19)</sup>

De functiespecifieke selectie moet voor alle kandidaten dezelfde zijn. Hierbij wordt nagegaan of de kandidaat voor de betrekking voldoet aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit en de functiebeschrijving voorgeschreven zijn om de te begeven functie uit te oefenen.<sup>(19)</sup>

De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken stelt het programma van de functiespecifieke selectie vast in overleg met de betrokken instelling. Onder instelling dient hier zowel de personeelsdienst als de betrokken dienst voor wie de aanwerving plaats vindt te worden verstaan.<sup>(19)</sup>

Het programma bepaalt onder meer uit hoeveel gedeelten de selectie bestaat, alsook de duur en de volgorde van de verschillende gedeelten. Zo kunnen de kandidaten gescreend worden op basis van C.V., computergestuurde psychotechnische testen, ...<sup>(19)</sup>

De benoemende overheid kiest de meest geschikte kandidaat uit de geslaagden voor de functiespecifieke selectie:

1. Wanneer de meest geschikte kandidaat een geslaagde is voor een vergelijkend aanwervingsexamen of een vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau, laat het instellingshoofd, deze kandidaat tot de stage toe in de vacante betrekking.<sup>(19)</sup>
2. Wanneer de meest geschikte kandidaat een geslaagde is voor een vergelijkend examen voor verhoging in graad of een vergelijkende bekwaamheidsproef, kent de benoemende overheid de bevordering in de vacante betrekking toe aan deze kandidaat.<sup>(19)</sup>

3. Wanneer de meest geschikte kandidaat voorgedragen werd voor bevordering door verhoging in graad zonder examen of proef, kent de benoemende overheid de bevordering in de vacante betrekking toe aan deze kandidaat.<sup>(19)</sup>

De directieraad draagt bijvoorbeeld de kandidaten die in aanmerking komen voor bevordering door verhoging in graad binnen de niveaus B, C en D zonder examen of proef aan de benoemende overheid voor. Nadat deze kandidaten en de kandidaten van de andere procedures deelnamen aan dezelfde functiespecifieke selectie, kiest de benoemende overheid de meest geschikte kandidaat. Wanneer dit de kandidaat blijkt te zijn die door de directieraad werd voorgedragen voor bevordering, benoemt de benoemende overheid deze kandidaat.<sup>(19)</sup>

4. Wanneer de meest geschikte kandidaat in aanmerking kwam voor overplaatsing via de interne arbeidsmarkt, wordt de kandidaat overgeplaatst naar de vacante betrekking.<sup>(19)</sup>

\*  
\* \*

Vacatures kunnen worden opengesteld voor invulling via o.a. de herplaatsing of de interne arbeidsmarkt.<sup>(19)</sup>

## TITEL 2. DE HERPLAATSING<sup>(19)</sup>

Titel 2 van deel V heeft betrekking op de herplaatsing. De herplaatsing is bedoeld voor elke ambtenaar van rang A2 en lager van de diensten van de Vlaamse regering en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut 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.<sup>(19)</sup>

Herplaatsing is echter niet van toepassing op het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.<sup>(19)</sup>

Wanneer er een vacante betrekking binnen de instelling moet ingevuld worden, krijgen de personen in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie voorrang op andere kandidaten voor de betrekking.<sup>(19)</sup>

**Art. V 5.** Herplaatsing gebeurt zonder verandering van graad. Hierop bestaan twee uitzonderingen, met name herplaatsing om persoonlijke of functionele redenen (artikel V 10, § 1) en om medische redenen (artikel V 10, § 2).

Redenen voor een herplaatsing zijn o.a.:

- de ambtenaar waarvan de betrekking vacant werd verklaard tijdens zijn afwezigheid, keert terug naar de administratie.
- de ambtenaar kan of mag omwille van medische redenen zijn huidige functie niet meer uitoefenen;
- de ambtenaar heeft zelf verzocht te worden herplaatst om persoonlijke redenen;
- functionele redenen, bijv. er is geen goede overeenstemming tussen persoon en functie van de ambtenaar, de functie van de ambtenaar werd opgeheven als gevolg van een reorganisatie of proceshertekening, de vernietiging of intrekking van een bevordering, ....<sup>(19)</sup>

De regeling van de herplaatsing geldt ook voor stagiairs (artikel V 12).

**Art. V 6.** Het arbeidsmarkt bureau coördineert het herplaatsingsbeleid. Dit betekent onder andere:

- actief beheer van de pool van ambtenaren in herplaatsing;
- opsporen van personeelsbehoeften die ingevuld zouden kunnen worden door ambtenaren in herplaatsing;
- organisatie van de ondersteuning van de ambtenaren in herplaatsing;
- zoeken van alternatieve tewerkstellingsmogelijkheden.<sup>(19)</sup>

**Art. V 7. § 1** legt de verantwoordelijkheid en het initiatief om een ambtenaar te herplaatsen bij de leidinggevende van de entiteit van herkomst. De leidinggevende heeft het recht ambtenaren voor herplaatsing aan te duiden.

(in de plaats van het vroeger systeem van aanmelding).<sup>(19)</sup>

Vanaf het moment dat een ambtenaar door de leidinggevende van de entiteit van herkomst wordt aangeduid voor herplaatsing, is de ambtenaar in herplaatsing. De aanduiding voor herplaatsing vereist niet het akkoord van de betrokken ambtenaar, de effectieve herplaatsing wel (aangezien de ambtenaar kan weigeren : zie ook art. V 7, § 6).<sup>(19)</sup>

De leidinggevende van de entiteit van herkomst van de ambtenaar in herplaatsing behoudt de volle hiërarchische verantwoordelijkheid. De ambtenaar in herplaatsing krijgt van de leidinggevende opdrachten en taken in afwachting van de herplaatsing in een nieuwe functie.<sup>(19)</sup>

Overeenkomstig § 2 behoudt de ambtenaar - zolang hij niet herplaatst werd - zijn dienstaanwijzing in de entiteit van herkomst. In afwijking van §2 krijgt de ambtenaar die wordt ingeschakeld in een tewerkstellingsproject een tijdelijke nieuwe dienstaanwijzing (§ 3). De projectleider draagt dan de hiërarchische verantwoordelijkheid. De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling bepaalt de modaliteiten van het tewerkstellingsproject.<sup>(19)</sup>

Tewerkstellingsprojecten worden opgestart bij beslissing van de Vlaamse regering. De Vlaamse regering stelt de nodige middelen ter beschikking.

Het tewerkstellingsproject verhoogt de inzetbaarheid van de moeilijk herplaatsbare ambtenaren, door een combinatie van bijvoorbeeld opleiding, coaching en concrete tewerkstelling. Het gaat hierbij om activiteiten die niet vervat zitten in het reguliere proces- en personeelsplan.<sup>(19)</sup>

§ 4 bepaalt dat, wanneer er in een bepaalde entiteit een vacante betrekking moet ingevuld worden, de leidinggevende van die entiteit en het arbeidsmarkt bureau nagaan of de ambtenaar in herplaatsing geschikt is voor die functie. Wanneer er een vacante betrekking moet ingevuld worden, krijgen de ambtenaren in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie immers voorrang op andere kandidaten voor de betrekking (artikel V4, § 1).<sup>(19)</sup>

De leidinggevende van de entiteit waar de ambtenaar terecht komt, maakt een keuze uit alle geschikte ambtenaren in herplaatsing.<sup>(19)</sup>

§ 5. In geval van herplaatsing is het in het belang van de ambtenaar dat hij zo snel mogelijk herplaatst wordt in zijn nieuwe functie. De leidinggevers van de ontvangende en uitsturende entiteiten bepalen samen wanneer de ambtenaar zijn nieuwe functie dient op te nemen. Idealiter neemt hij zijn nieuwe functie op binnen de dertig dagen.<sup>(19)</sup>

§ 6. In geval van overplaatsing via de interne arbeidsmarkt, kan de ambtenaar een aangeboden betrekking weigeren (artikel V 18). De ambtenaar in herplaatsing kan slechts tweemaal een aangeboden betrekking weigeren; daarna wordt hij ambtshalve herplaatst naar de eerstvolgende aangeboden betrekking. 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.<sup>(19)</sup>

**Art. V 8.** Een ambtenaar in herplaatsing heeft recht op professionele ondersteuning bij het zoeken naar een nieuwe functie. Deze ondersteuning kan bijvoorbeeld bestaan uit loopbaanbegeleiding en vorming. Voor een ambtenaar in herplaatsing is het bekomen van een nieuwe functie een prioritaire doelstelling. Activiteiten in verband met loopbaanbegeleiding en vorming hebben daarom voorrang op andere opdrachten.<sup>(19)</sup>

De ambtenaar in herplaatsing wordt geacht actief mee te werken aan het zoeken naar een nieuwe functie.<sup>(19)</sup>

De ambtenaar in herplaatsing kan een ervaringsstage volgen bij een andere entiteit. Een ervaringsstage is het tijdelijk opnemen van opdrachten en taken binnen een andere entiteit dan de entiteit van herkomst.<sup>(19)</sup>

De ambtenaar in herplaatsing kan ook worden tewerkgesteld in een tewerkstellingsproject.<sup>(19)</sup>

De poging tot herplaatsing eindigt als na twee jaar geen definitieve oplossing werd gevonden. Periodes van tewerkstelling in tewerkstellingsprojecten werken opschortend, en worden dus niet meegeteld in de termijn van twee jaar.<sup>(19)</sup>

Na twee jaar wordt de ambtenaar ingeschakeld in een tewerkstellingsproject of blijft hij in de entiteit van herkomst. Deze beslissing wordt genomen door het arbeidsmarkt bureau, in overleg met de leidinggevende van de entiteit vanwaar de ambtenaar komt.<sup>(19)</sup>

**Art. V 9.** De herplaatste ambtenaar behoudt zijn hoedanigheid van ambtenaar of stagiair. Indien het een stagiair betreft, loopt de stage door, maar dienen er nieuwe afspraken gemaakt te worden over de stage.<sup>(19)</sup>

De ambtenaar behoudt zijn administratieve anciënniteiten. Hij heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige salarisschaal zou hebben genoten volgens de regeling die van toepassing is op de datum van herplaatsing.<sup>(19)</sup>

Indien de herplaatste ambtenaar in de nieuwe entiteit een lager salaris zou ontvangen dan het salaris dat hij op het moment van de herplaatsing in de oorspronkelijke entiteit genoot dan behoudt hij dat salaris tot hij in de nieuwe entiteit een salaris verkrijgt dat ten minste daaraan gelijk is.<sup>(19)</sup>

**Art. V 10.** § 1. De ambtenaar die herplaatst wordt, behoudt zijn graad. Herplaatsing gebeurt zonder verandering van graad ( artikel V5).

Hierop worden twee uitzonderingen voorzien:

- de ambtenaar van niveau B, C of D kan op eigen verzoek, om persoonlijke of functionele redenen, herplaatst worden in een betrekking van een andere graad van dezelfde rang dan deze die hij bekleedt. Dit blijft evenwel een uitzonderingsregeling (§ 1) .<sup>(19)</sup>

De ambtenaar vraagt aan de leidinggevende om herplaatst te worden. Maar het is de leidinggevende die beslist of deze ambtenaar wordt aangeduid voor herplaatsing ( artikel V7,§ 1) .<sup>(19)</sup>

Wanneer deze ambtenaar wordt herplaatst in een betrekking van een andere graad van dezelfde rang dan deze die hij bekleedt, behoudt hij de verworven anciënniteiten. In voorkomend geval wordt de betrokken ambtenaar ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.<sup>(19)</sup>

- een ambtenaar kan om medische redenen herplaatst worden in een betrekking van een lagere rang (§ 2). De medische ongeschiktverklaring voor een bepaalde functie gebeurt door de arbeidsgeneeskundige dienst (cf. art. 104, § 2 van het ARAB) of door de Administratieve Gezondheidsdienst (n.a.v. een voorstel tot definitieve ongeschiktverklaring). Indien de AGD de ambtenaar niet definitief ongeschikt verklaart, maar hierbij niet specificeert voor welke functie hij dan wel nog geschikt is, dient betrokkene zich hiervoor tot de arbeidsgeneesheer te wenden.<sup>(19)</sup>

**Art. V 11.** Dit artikel bepaalt wie het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambtshalve) ondertekent in geval van herplaatsing van een ambtenaar.<sup>(19)</sup>

**Art. V 12.** Dit artikel maakt de principes van herplaatsing van toepassing op de stagiair.<sup>(19)</sup>

## TITEL 2 bis. DE INTERNE ARBEIDSMARKT

Titel 2bis van deel V behandelt de interne arbeidsmarkt. De interne arbeidsmarkt geeft ambtenaren van de diensten van de Vlaamse regering en van de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut de kans om in een andere betrekking terecht te komen wanneer zij dit willen, met in principe behoud van graad en rang.<sup>(19)</sup>

**Art. V 13.** De interne arbeidsmarkt is een versmelting van de vroegere interne arbeidsmarkt (het ministerie en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen) en verruimde arbeidsmarkt (het ministerie, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut). Er bestaat voortaan één regeling, waar er vroeger twee waren.<sup>(19)</sup>

De interne arbeidsmarkt wordt gedefinieerd als de overplaatsing van een ambtenaar van de diensten van de Vlaamse regering of van een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut naar een andere betrekking bij de diensten van de Vlaamse regering of bij een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut.<sup>(19)</sup>

De overplaatsing mag niet gepaard gaan met een verandering van graad.<sup>(19)</sup>

De regeling van de interne arbeidsmarkt geldt voor ambtenaren, stagiairs en contractuele personeelsleden, met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van een Vlaamse wetenschappelijke instelling, gelet op hun specifieke statuut.<sup>(19)</sup>

De overplaatsing kan niet naar een betrekking van het wetenschappelijk personeel in een Vlaamse wetenschappelijke instelling.<sup>(19)</sup>

**Art. V 14.** De vacature die ingevuld wordt via de interne arbeidsmarkt wordt steeds op een algemene wijze bekendgemaakt. Er wordt niet gewerkt met een systeem van individuele oproepen. De vacatures worden o.m. via internet en intranet verspreid en / of andere aanvullende communicatiekanalen.<sup>(19)</sup>

**Art. V 15.** § 1. Iedere ambtenaar van de diensten van de Vlaamse regering, met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, en iedere ambtenaar van een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut kan zich kandidaat stellen voor een vacante betrekking bij de instelling.<sup>(19)</sup>

De ambtenaar krijgt toegang tot de interne arbeidsmarkt via gerichte of spontane kandidaatstelling.<sup>(19)</sup>

De ambtenaar kan zich spontaan kandidaat stellen voor alle betrekkingen die tijdens zijn afwezigheid vacant zouden worden verklaard.<sup>(19)</sup>

Aangezien er in casu (nog) geen vacaturebericht is en dus geen vermelding van adres waar de kandidatuur moet ingediend worden, wordt een spontane kandidaatstelling gericht aan de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen van de administratie Ambtenarenzaken.<sup>(19)</sup>

§ 2. In afwijking van § 1 kan de benoemende overheid de kandidaten voor een vacante betrekking beperken tot de instellingen of de diensten van de Vlaamse regering. Deze mogelijkheid moet evenwel de uitzondering op de regel blijven. Het is immers de bedoeling zoveel mogelijk potentiële kandidaten aan te trekken.<sup>(19)</sup>

Deze mogelijkheid de kandidaten te beperken geldt enkel wanneer de benoemende overheid een vacante betrekking enkel wil invullen via de interne arbeidsmarkt. Van deze mogelijkheid kan geen gebruik gemaakt worden wanneer de procedure van de interne arbeidsmarkt samenkomt met andere procedures voor invulling van een betrekking; dan geldt immers de procedure van artikel V 4 en is er geen beperking mogelijk.<sup>(19)</sup>

**Art. V. 16.** De ambtenaar moet zich in dienstactiviteit bevinden en voldoen aan de specifieke voorwaarden die voorgeschreven zijn om de te begeven functie uit te oefenen op het moment van overplaatsing.<sup>(19)</sup>

**Art. V. 17.** Het is de leidinggevende van de ontvangende entiteit die op zorgvuldige wijze de meest geschikte kandidaat voor de te begeven functie kiest. Hij wordt hierin bijgestaan door de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen.<sup>(19)</sup>

Uiteraard kan de leidinggevende ook tot de vaststelling komen dat er zich geen geschikte kandidaat heeft aangediend. De overheid zal dan de betrekking op een andere wijze dienen in te vullen.<sup>(19)</sup>

**Art. V. 18.** De geselecteerde ambtenaar dient binnen de drie maand na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie op te nemen. De leidinggevende van de uitsturende entiteit kan dit niet verhinderen.<sup>(19)</sup>

De geselecteerde ambtenaar kan echter een aangeboden betrekking weigeren.<sup>(19)</sup>

**Art. V 19.** De overgeplaatste ambtenaar behoudt zijn graad en zijn hoedanigheid van ambtenaar of stagiair.<sup>(19)</sup>

De overgeplaatste ambtenaar behoudt zijn administratieve anciënniteiten. Hij heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige salarisschaal zou hebben genoten volgens de regeling die van toepassing is op de datum van overplaatsing.<sup>(19)</sup>

Indien de overgeplaatste ambtenaar in de nieuwe entiteit een lager salaris zou ontvangen dan het salaris dat hij op het moment van de overplaatsing in de oorspronkelijke entiteit genoot, dan behoudt hij dat salaris tot hij in de nieuwe entiteit een salaris verkrijgt dat ten minste daaraan gelijk is.<sup>(19)</sup>

De toelagen, vergoedingen, premies en andere voordelen worden behouden voor zover de voorwaarden voor toekenning ervan blijven bestaan in de entiteit waar de overgeplaatste ambtenaar terecht komt.<sup>(19)</sup>

**Art. V 20.** Dit artikel bepaalt dat houders van een niet-administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau kunnen meedingen naar een betrekking met een administratieve graad, voor zover die betrekking zich binnen dezelfde rang situeert.<sup>(19)</sup>

Onder administratieve graad van de eerste en tweede rang van niveau A, B, C, of D wordt verstaan:

- in niveau A: adjunct van de directeur en directeur;
- in niveau B: deskundige en hoofddeskundige;
- in niveau C: medewerker en hoofdmedewerker;
- in niveau D: assistent en hoofdassistent.<sup>(19)</sup>

De andere in bijlage 4 opgesomde graden van de eerste en tweede rang van elk niveau zijn niet-administratieve graden.<sup>(19)</sup>

Dit artikel laat niet toe dat houders van een administratieve graad meedingen naar een betrekking met een niet-administratieve graad.<sup>(19)</sup>

Ook de overplaatsing van een administratieve naar een andere administratieve, of van een niet-administratieve naar een andere niet-administratieve graad, wordt niet mogelijk gemaakt door dit artikel.<sup>(19)</sup>

**Art. V 21.** Dit artikel bepaalt wie het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambts-halve) ondertekent in geval van overplaatsing van een ambtenaar.<sup>(19)</sup>

**Art. V 22.** Dit artikel maakt de principes van de interne arbeidsmarkt van toepassing op de stagiair.<sup>(19)</sup>

### **TITEL 3. WIJZIGING VAN DIENSTAANWIJZING EN/OF STANDPLAATSBEPALING<sup>(14)</sup>**

**Art. V 23<sup>(19)</sup>.** De definitie van administratieve standplaats wordt voortaan opgenomen in deel V “Het doeltreffend inzetten van personeel” met een aanvulling die specifiek is voor het geldelijk statuut en daarom in het overeenkomstig deel XIII wordt opgenomen.<sup>(14)</sup>

De standplaats is de gemeente waar de ambtenaar hoofdzakelijk zijn werkzaamheden uitoefent. Dit wordt bevestigd in 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.<sup>(14)</sup> 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.<sup>(14)</sup>

Het kan ook verantwoord zijn de standplaats in de woonplaats vast te stellen.<sup>(14)</sup>

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.<sup>(14)</sup>

Telewerk moet onderscheiden worden van thuiswerk.<sup>(14)</sup>

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. via een GSM) in verbinding staat. In feite kan hij al zijn taken ook op het hoofdbestuur verrichten.<sup>(14)</sup>

Deze stelling zal in de toekomst moeten getoetst worden aan de snelle evolutie in de telecommunicatie en de eventuele nieuwe toepassingen.<sup>(14)</sup>

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.<sup>(14)</sup>

Bij het toevertrouwen van de bevoegdheid aan het instellingshoofd om de administratieve standplaats te wijzigen en onder bepaalde omstandigheden vast te stellen voor de ambtenaren van rang A2, wordt de raadpleging van de directieraad niet verplicht gesteld.<sup>(14)</sup>

### **TITEL 4. OVERGANGSBEPALINGEN<sup>(14)</sup>**

**Art. V 24<sup>(19)</sup>.** Deze overgangsmaatregel is het gevolg van de upgrading van niveau E naar D, waardoor de ambtenaren die zich in niveau E bevinden, met ingang van 1 januari 2001 bevorderd worden naar niveau D en het niveau E op termijn zal verdwijnen. Deze overgangsmaatregel blijft van toepassing zolang er personeelsleden zijn die zich in niveau E bevinden.<sup>(14)</sup>

**Art. V 25<sup>(20)</sup>.** Er wordt een overgangsregeling opgenomen waardoor procedures met combinatie van de aanwerving, de interne arbeidsmarkt en de bevordering die aangevat waren vóór de datum van goedkeuring van het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen van 28 januari 1997, betreffende de klokkenluiders, het bevallingsverlof, de pensioenleeftijd en andere bepalingen, (zijnde 27 januari 2006) gewoon worden verdergezet, zonder rekening te houden met de aangebrachte wijzigingen.<sup>(20)</sup>



## DEEL VI. DE AANWERVING

### TITEL 1. DE TOELATINGSVOORWAARDEN

**Artikel VI 1.** In deze titel worden de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in statutair verband bij de instelling bepaald.

§ 1.

- 1° Een gedrag in overeenstemming met de eisen van de betrekking  
Indien een blanco attest van goed gedrag en zeden kan voorgelegd worden, is er een vermoeden dat het gedrag in overeenstemming is met de eisen van de betrekking. Voor het overige is de bewijsvoering een feitenkwestie die beoordeeld wordt door de overheid belast met de aanwerving (in principe het VWS) op basis van officiële documenten.
- 2° De burgerlijke en politieke rechten genieten  
Een migrant die in België geen stemrecht heeft, bezit nochtans de burgerlijke en politieke rechten in zijn land van herkomst.
- 4° De lichamelijke geschiktheid bezitten vereist voor het ambt conform artikel 1, § 3 van het APKB.  
Naar aanleiding van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd en het advies van de Raad van State nr. 35.334/3 d.d. 17/4/2003 over het ontwerp tot wijziging van het KB van 13/5/1999 tot regeling van het medisch onderzoek op het personeel van sommige overheidsdiensten, worden de vroegere algemene aannemingsonderzoeken die door de AGD werden uitgevoerd, met ingang van 1 mei 2003 afgeschaft.

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

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

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

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

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

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

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

Deze aanwervingsonderzoeken gebeuren, nu reeds, door arbeidsartsen van de betrokken Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk in het kader van de bestaande overeenkomsten met deze externe diensten. Bovendien beantwoorden deze aanwervingsonderzoeken aan de voorwaarden van de bovenvermelde wet van 28/1/2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.<sup>(18)</sup>

§ 2. Er wordt geen nationaliteitsvoorwaarde meer gesteld.

Het is binnen de Europese gemeenschap conform de voorrang van het Europees gemeenschapsrecht boven het nationaal recht dat het Belg zijn enkel als voorwaarde opgelegd wordt voor gezagsfuncties of functies strekkende tot bescherming van de algemene belangen van een openbaar lichaam.

Het toegankelijk maken van een openbaar ambt voor niet-onderdanen van een EG-lidstaat is evenwel in strijd met de gecoördineerde Grondwet van 17 februari 1994 en het APKB dat Belg zijn nog steeds als nationaliteitsvereiste oplegt.

De uitvaardiging van de gecoördineerde Grondwet heeft aan deze situatie niets gewijzigd.

Een herziening van artikel 10, tweede lid van de gecoördineerde Grondwet blijft dan ook noodzakelijk.

De Vlaamse overheid blijft inderdaad van oordeel dat het effectief openstellen van statutaire betrekkingen voor niet-EG onderdanen kan wachten tot de aanpassing van art. 10, tweede lid Gw., en dat dit principe kan gerespecteerd worden binnen de huidige tekst in afwachting van de aanpassing.

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

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

Het Belg zijn wordt evenwel nog vereist in zover het om een betrekking gaat die een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van openbaar

gezag inhoudt of die werkzaamheden omvat strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de staat in casu de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest (cfr. rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap in toepassing van artikel 48 van het Verdrag tot oprichting van de EEG, dat het vrije verkeer van werknemers waarborgt).

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

\*  
\* \*

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

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

Ondanks de rechtspraak van het Hof van Justitie en de talloze standpunten en commentaren zijn deze criteria evenwel niet duidelijk afgebakend. Wel heeft de EEG-Commissie op 18 maart 1988 een standpunt ingenomen over de draagwijdte die dient te worden gegeven aan de afwijking die in art. 48, vierde lid van het EEG-Verdrag is vervat. Van dit initiatief gaat evenwel geen enkele juridische kracht uit.

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

- de uitzonderingen op het vrije verkeer van werknemers zo beperkt mogelijk moeten gehouden worden;
- de criteria op elke betrekking afzonderlijk moeten worden toegepast. Ze kunnen niet worden toegepast op een abstracte categorie van betrekkingen;
- elk publiekrechtelijk lichaam, binnen het raam van zijn bevoegdheid inzake personeelsstatuut, de rechtspraak van het Hof van Justitie m.b.t. de interpretatie van artikel 48, vierde lid van het EG-Verdrag moet eerbiedigen. De Vlaamse overheid moet dus zelf de beoogde gezagsfuncties bepalen. Het bepalen van de gezagsfuncties impliceert een beschrijving en een analyse van de desbetreffende bevoegdheden;
- moeten geacht worden onder de afwijking van art. 48, vierde lid van het EEG-Verdrag te vallen:

- de specifieke functies van de Staat en van de daarmee gelijk te stellen openbare lichamen, zoals de strijdkrachten, de politie en andere gewapende korpsen, de magistratuur, de belastingsadministratie en de diplomatie;
- de betrekkingen die vallen onder de Staatsministeries, de gewestelijke regeringen, de andere openbare lichamen, de gelijkgestelde organen en de centrale banken, voor zover het gaat om personeelsleden (ambtenaren of andere) die zich bezighouden met taken die rechtstreeks verband houden met de openbare rechtsmacht van de Staat of van een ander publiekrechtelijk lichaam, zoals de opstelling van juridische akten, de tenuitvoerlegging van die akten, de controle op hun toepassing en het toezicht op ondergeschikte besturen;
- moeten geacht worden slechts bij hoge uitzondering onder de afwijking van art. 48, vierde lid van het EEG-Verdrag te vallen, de betrekkingen in de volgende sectoren:
  - organen die belast zijn met een commerciële dienst (bijvoorbeeld openbaar vervoer, electriciteits- of gasdistributie, lucht- of zeevaartmaatschappijen, post en telecommunicatie, radio- en televisieomroep;
  - de gezondheidszorg;
  - het openbaar onderwijs;
  - het burgerlijk onderzoek in openbare instellingen.

Al deze activiteiten komen immers ook voor in de particuliere sector.

\*  
\* \*

De gezagsaspecten of vrijwaring van het overheidsbelang zullen bepaald worden in de functieomschrijving van de betrekking en met deze criteria zal niet alleen bij aanwerving maar ook bij bevordering dienen rekening gehouden te worden. De benoemende overheid apprecieert.

Bij wijze van voorbeeld kan gesteld worden dat in de instelling een betrekking van rang A2-afdelingshoofd, of van instellingshoofd voorbehouden worden aan Belgen.

## TITEL 2. DE AANWERVING

### Hoofdstuk 1. De aanwervingsvoorwaarden

#### *Afdeling 1. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel*

De in artikel **VI 2** voor het wetenschappelijk personeel bepaalde voorwaarden zijn een afwijking van de algemene aanwervingsvoorwaarden, zoals bepaald in artikel 11, § 1 van het APKB en art. **VI 5**.

Overeenkomstig artikel 11, § 3 van het APKB zijn de in artikel 11, § 1 bepaalde aanwervingsvoorwaarden niet van toepassing op de categorieën van ambtenaren voor welke wettelijke of reglementaire bepalingen toepasselijk op het rijkspersoneel specifieke benoemingsprocedures toestaan.

Artikel 11, § 3 van het APKB laat aan de Gemeenschappen en de Gewesten inderdaad toe geen beroep te doen op de bemiddeling van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> voor de werving van een bepaalde categorie van ambtenaren wanneer deze bemiddeling niet is vereist voor de werving van rijksambtenaren die tot dezelfde categorie behoren.

Dit geldt onder meer voor de werving van wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke inrichtingen (zie verslag aan de koning bij het APKB).

- Voor het wetenschappelijk personeel gelden volgende aanwervingsvoorwaarden (art. **VI 2, § 1**):
  - opgeheven;<sup>(10)</sup>
  - in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A.

Een vergelijkend aanwervingsexamen georganiseerd door het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> is voor het wetenschappelijke personeel derhalve niet vereist. Het wetenschappelijk personeel van de instellingen wordt immers via een bijzondere procedure aangeworven (zie de artikelen **VI 8 - VI 11** en **VI 34 - VI 38**).

In § 2 wordt de datum waarop aan de voorwaarden moet worden voldaan, i.e. de datum van publicatie van het vacaturebericht in het Belgisch Staatsblad, bepaald.

De controle van de voorwaarden wordt, met uitzondering van de lichamelijke geschiktheid, aan de zorg van de directieraad overgelaten.

<sup>(18)</sup>

opgeheven<sup>(10)</sup>

- **Art. VI 4 § 1** voorziet de mogelijkheid om bijzondere aanwervingsvoorwaarden op te leggen:
  - een minimumleeftijd;<sup>(10)</sup>
  - bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid of lichamelijke geschiktheid;
  - bijzondere studie- of opleidingsdiploma's of getuigschriften.

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

Voor de toegang tot een betrekking van wetenschappelijk attaché is een doctoraat niet vereist, doch het kan - naargelang de noden van de instelling - wel als een bijzondere aanwervingsvereiste in de functiebeschrijving worden opgenomen. Er moet in dat geval evenwel de aandacht op gevestigd worden dat het opnemen van een doctoraat als bijzondere aanwervingsvereiste in de functiebeschrijving, een overlegmaterie vormt dat moet onderhandeld worden met de representatieve vakorganisaties.

Opgeheven.<sup>(10)</sup>.

\*  
\* \*

§ 2: zie analogie artikel VI 2 § 2.

#### *Afdeling 2. Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel*

Art. 9, § 1 van het APKB bepaalt:

Het statuut bepaalt, 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.<sup>(10)</sup>

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.

Hiervan kan, voorafgaand aan de vergelijkende selectie, door de bevoegde overheid, na het advies te hebben ingewonnen van de instantie die instaat voor de selectie, bij gemotiveerde beslissing worden afgeweken, in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.<sup>(10)</sup>

De bevoegde overheid kan echter enkel afwijken van deze vereiste:<sup>(16)</sup>

- 1° bij gemotiveerde beslissing;<sup>(16)</sup>
- 2° na advies van de instantie die instaat voor de selectie (d.i. SELOR) en<sup>(16)</sup>
- 3° in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.<sup>(16)</sup>

Het advies van SELOR is niet vereist bij contractuele betrekkingen.<sup>(16)</sup>

De vakorganisaties krijgen steeds een exemplaar van de examenprogramma's. Zij kunnen vragen een programma te bespreken op sectorcomité XVIII en desgevallend de schaarste op de arbeidsmarkt aftoetsen met de lijst van knelpuntvacatures van de VDAB.<sup>(16)</sup>

Het stellen van een maximum leeftijdsgrens bij werving en selectie is verboden op grond van de Europese richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Dit verbod geldt zowel voor de privé-sector als voor de publieke sector en dus ook voor de diensten van de Vlaamse regering. Ingevolge dit verbod wordt in het PSWI de maximumleeftijdsgrens van 50 jaar bij aanwerving en de uitzonderingen hierop opgeheven. Voor de indienstneming van contractuelen wordt nu reeds geen maximum leeftijdsgrens meer gesteld.<sup>(10)</sup>

De reglementering in dit statuut ziet er als volgt uit:

- De algemene aanwervingsvoorwaarden (art. VI 5).
  - opgeheven;<sup>(10)</sup>
  - in het bezit zijn van het vereiste diploma overeenstemmend met het niveau van de te verlenen graad;
  - slagen voor het vergelijkend aanwervingsexamen.

In de tabel van bijlage 3 werden wat betreft de toegang tot niveau B de diploma's uit het onderwijs voor sociale promotie op gelijke voet geplaatst met de andere diploma's uit het dagonderwijs.

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

Dit zou anders leiden tot overkwalificering, het verdringen van laaggeschoolden door hoger gediplomeerden, een te groot personeelsverloop en demotivatie door ondergebruik van capaciteiten.

Dit geldt echter niet voor een wervingsexamen dat toegang geeft tot het niveau dat net lager ligt dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma of getuigschrift. Aangezien de niveaus B en C als gelijkwaardig beschouwd worden heeft dit tot gevolg dat iemand met een diploma dat toegang geeft tot niveau A kan deelnemen aan een wervingsexamen voor zowel B als niveau C.<sup>(12)</sup>

In afwijking hiervan kan voor de toegang tot niveau D<sup>(14)</sup> wel nog het bezit van bepaalde diploma's of studiegetuigschriften worden vereist indien deze vereiste uitdrukkelijk werd opgenomen in de functiebeschrijving. Daarenboven kan het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> voor bepaalde functies specifieke vereisten opleggen inzake brevetten of diploma's die voortvloeien uit de aard van de functie en de Vlaamse (het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen inzonderheid het organiek reglement) of federale regelgeving terzake.

Deze maatregel is ook niet van toepassing op de laureaten van een wervingsexamen die een hoger diploma pas bekwamen na hun inschrijving, respectievelijk slagen voor het wervingsexamen.<sup>(3)</sup>

In § 2 wordt de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan worden - de facto meestal de uiterste inschrijvingsdatum voor het examen - en de zorg van de controle overgelaten aan het Selectiebureau van de Federale Overheid.<sup>(14)</sup>

<sup>(18)</sup>

**Art. VI 6, § 1.** Opgeheven.<sup>(10)</sup>

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

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

- **Art. VI 7 § 1 :** zie analogie met artikel VI 4, § 1.

**Art. VI 7 § 2 :** zie analogie artikel VI 5 § 2.

## **Hoofdstuk 2.** De aanwervingsprocedure

### *Afdeling 1. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel*

**Art. VI 8.** Het bericht dat in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd, vermeldt:



- 1° de vacante betrekking;
- 2° een functiebeschrijving;
- 3° het gewenste profiel;
- 4° de salarisschalen;
- 5° de termijn en de nadere regelen voor het indienen van de kandidaturen en de voor te leggen bescheiden.

#### **Art. VI 9.**

Gelet op de bijzondere en gespecialiseerde wetenschappelijke kwalificaties die van het wetenschappelijk personeel worden vereist, worden zij aangeworven op basis van de door de directieraad gemaakte rangschikking.

**Art. VI 10** en **VI 11** bepalen de volgorde van toelating tot de stage respectievelijk de benoeming, nl. overeenkomstig de door de directieraad bepaalde rangschikking wat het vergelijkend karakter van de aanwerving benadrukt.

### *Afdeling 2. Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel*

#### Onderafdeling 1. Algemene bepalingen

- De huidige nationale statutaire bepalingen regelen op een aantal vlakken in deze titel de tussenkomst van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> evenals de inrichting en werking van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> zelf (deel III - titel II van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937). Zo ondermeer:
  - de bevoegdheid van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> om de datum vast te stellen waarop de voorwaarden inzake de leeftijd, diploma's en studiegetuigschriften moeten zijn vervuld en, in voorkomend geval, de bijzondere voorwaarden van beroepsgeschiktheid vast te stellen (artikel 17 bis);
  - de bevoegdheid van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> om te onderzoeken of de geslaagden voor de vergelijkende aanwervingsexamens aan de toelatingsvoorwaarden voldoen (artikel 27);
  - het vaststellen van bijzondere toelatingsvoorwaarden zoals<sup>(10)</sup> bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid, het bezit van bijzondere diploma's, het toelaten van laatstejaarsstudenten (artikel 17);

In de mate dat dit besluit aan het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> oplegt, werd dan ook om haar akkoord gevraagd.

De rol van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> als onafhankelijk en objectief interdepartementaal aanwervingsorgaan werd bekrachtigd door artikel 87, § 2 BWHI. Het blijft het enig orgaan dat belast is met de werving van het merendeel van de permanente betrekkingen van het niet-wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen. **Art. VI 12** bevestigt deze bevoegdheid van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> voor de organisatie van de examens op aanvraag van de bevoegde overheid die in het besluit nader bepaald wordt.

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

In **art. VI 13** wordt het bepaalde van artikel 12, eerste lid van het APKB hernomen dat aan het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> de bevoegdheid toekent om de modaliteiten van de vergelijkende aanwervingsexamens en de samenstelling van de examencommissies te bepalen. Derhalve vallen eveneens buiten de bevoegdheid van de Vlaamse regering:

- wet van 5 december 1974 (B.S. 13 december 1974) betreffende de betaling van een inschrijvingsgeld voor de kandidatenlijst en voor de examens en vergelijkende examens georganiseerd door het VWS;
- het koninklijk besluit van 17 september 1969 (B.S. van 24 september 1969) betreffende de vergelijkende examens en examens georganiseerd voor de werving en de loopbaan van het rijks personeel, althans gedeeltelijk wat de modaliteiten zoals de overlegcommissie van de examens en de organisatie van de examens, evenals de examencommissies betreft;
- het besluit van de Vaste Wervingssecretaris van 5 augustus 1985 (B.S. van 15 augustus 1985) houdende het reglement van orde betreffende de organisatie van de examens voor de werving en de loopbaan van het rijks personeel;
- het koninklijk besluit van 10 januari 1975 (B.S. van 22 januari 1975) tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betalen van het inschrijvingsgeld voor de kandidatenlijst en voor de examens en vergelijkende examens georganiseerd door de Vaste Wervingssecretaris;
- het koninklijk besluit van 22 april 1974 (B.S. van 27 juni 1974) tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen voor de leden, secretarissen en helpers van de examencommissies van de examens georganiseerd of voorgezeten door de Vaste Wervingssecretaris.

\*  
\* \*

Volgens de Vlaamse regering moeten de Gemeenschappen en Gewesten de facto betrokken worden bij het gemeenschappelijk beheer van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> dat op hun functionele behoeften moet kunnen inspelen; dit betekent dat er overleg moet zijn over examens en dat het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> vragende partij is voor de samenstelling van de commissies met bevoegde personen.

Het overleg doet geen afbreuk aan de bevoegdheid.

Voor de duidelijkheid is het nodig te bepalen wat modaliteiten zijn (= behoorlijk bestuur). Het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> heeft hier geen opmerkingen over gemaakt in haar advies.

De modaliteiten stemmen trouwens overeen met wat het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> zelf bepaald heeft. Indien alle modaliteiten gelijk zouden zijn, zouden ze in het APKB moeten opgenomen geweest zijn. Nu kunnen ze differentiëren naargelang de overheid.

Elke overheid kan een omschrijving geven van deze modaliteiten.

De functionaliteit van de aanwervingen primeert.

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

De vergelijkende aanwervingsexamens kunnen aangevuld worden met of geheel of gedeeltelijk vervangen worden door psychotechnische examens of door één of meer praktische oefeningen (op vraag van de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling(19)).

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

**Art. VI 14** bevestigt de regel dat vergelijkende aanwervingsexamens in principe plaatshebben in de rangen A1, B1, C1, D1 en E1.

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

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

## *Onderafdeling 2.* Het programma

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

- vaststelling van de programma's van de vergelijkende aanwervingsexamens (na overleg met het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup>). Het reglementair aspect van de inhoud van het ministerieel besluit van 31 juli 1991 houdende vaststelling van het programma van de vergelijkende wervingsexamens, de vergelijkende examens voor overgang naar het hogere niveau en de examens voor verhoging in graad wordt aangepast opgenomen in dit besluit. De uitvoeringsbevoegdheden worden aan de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling(19) gegeven (**art. VI 15 en volgende**).

In **artikel VI 15** is het overleg met de betrokken instelling vereist voor de vaststelling van de examenprogramma's.

De inspraak van de vakorganisaties wordt gewaarborgd via de overlegcommissie voor de diensten van de Vlaamse regering bij het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> en via het syndicaal statuut.

Bij het overleg waarvan sprake in **artikel VI 16** zal ook het instellingshoofd betrokken worden.

### *Onderafdeling 3.* Bijzondere bepalingen

**Art. VI 19.** vormt een uitzondering op de regel dat de vergelijkende aanwervingsexamens zonder "inzet" georganiseerd worden.

De bevoegde overheid - in casu de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling(19) - oordeelt of er al dan niet een reserve van geslaagden wordt aangelegd bij een vergelijkend aanwervingsexamen.

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

**Art. VI 20** biedt de mogelijkheid om bij een groot aantal inschrijvingen een "uitsluitende" voorselectie door te voeren.

**Art. VI 21.** De regel is dat de examenuitslag wordt opgemaakt over het geheel van de proeven en dat de geldigheidsduur van het examen (in principe 4 jaar) begint te lopen vanaf het proces-verbaal na de laatste proef.

**Art. VI 22.** In bepaalde gevallen kan het noodzakelijk zijn om snel aan te werven. Examens met een algemene strekking kunnen in dit geval getrapd georganiseerd worden, d.w.z. na het eerste gedeelte, dat de basis voor de rangschikking vormt, zoniet is geen vergelijking mogelijk, worden de geslaagden in groepen ingedeeld. De volgende proef(ven) worden per groep afgenomen, zodat reeds tot aanwerving kan overgegaan worden vooraleer iedereen het volledige examen afgelegd heeft.

De leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling(19) bepaalt de opdeling in groepen. Voor de geslaagden van de laatste groepen is de duur van de wervingsreserve wel korter.

**Art. VI 23** – opgeheven (omwille van de invoering van de functiespecifieke selectie (art. V4, § 3)).<sup>(19)</sup>

**Art. VI 24** daarentegen veronderstelt dat er geen wervingsreserve is.

Deze techniek wordt ondermeer toegepast voor het examen van beambte (niveau E). De geslaagden kunnen geschikt zijn voor de functies van klasseerder, expeditieair, ... doch mits een bijkomende mondelinge proef tevens voor telefonist. Het gaat hier dus om een bijkomende proef binnen het examen.

**Art. VI 25.** geen commentaar.

**Art. VI 26. eerste lid.** Het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> controleert na het examen of de geslaagden aan de voorwaarden voldoen om toegelaten te worden tot een overheidsbetrekking.

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

Aan dit uitstel van indiensttreding wordt nochtans geen vervroegde ranginneming gekoppeld indien later blijkt dat het nader onderzoek positief uitvalt voor de ambtenaar (zie ook art. **VI 27, tweede lid** en art. **VII 32**).

**Art. VI 27** bepaalt de volgorde van toelating tot de stage, nl. overeenkomstig de behaalde uitslag wat de essentie van het vergelijkend karakter van het examen uitmaakt.

**Art. VI 28.** Ten einde herhaalde oproepingen zonder resultaat te vermijden en een vacante betrekking binnen een redelijke termijn te kunnen invullen, wordt bepaald dat, in geval de toelaatbaar verklaarde geslaagde niet reageert op de oproep van de overheid om in dienst te treden in de hem toegewezen betrekking, of weigert in dienst te treden, hij van de wervingsreserve wordt geschrapt. De aanschrijving van de laureaat dient persoonlijk en aangetekend te gebeuren.<sup>(13)</sup>

De toelaatbaar verklaarde geslaagde wordt evenwel niet van de wervingsreserve geschrapt indien hij een geldige reden kan opgeven (vb. ontslagnemend bij vorige werkgever, gezondheidsredenen). De schrapping geldt bovendien enkel voor de toelaatbaar verklaarde geslaagden. De schrapping gebeurt dus niet in het geval van laatstejaarsstudenten (al dan niet met tweede zit) die zolang ze hun diploma niet hebben behaald niet tot toelaatbaar geslaagde kunnen worden verklaard.<sup>(13)</sup>

Het vorige derde lid van artikel VI 28 werd op verzoek van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> vervangen door een nieuwe bepaling, die gebaseerd is op artikel 1 van het KB van 19 april 1999 tot wijziging van het KB van 17 september 1969 betreffende de vergelijkende examens en examens georganiseerd voor de werving en de loopbaan van het rijks personeel. In het verleden heeft de vorige bepaling (mogelijkheid tot onbepaald uitstel van keuze wegens persoonlijke redenen) voor te veel problemen gezorgd.<sup>(13)</sup>

**Art. VI 29.** De vergelijkende aanwervingsexamens zullen georganiseerd worden met de bedoeling een wervingsreserve aan te leggen. Het betreft derhalve examens zonder inzet, d.w.z. zonder dat vooraf bepaald werd hoeveel betrekkingen te verlenen zijn. Dit houdt in dat de reserve binnen de bepaalde geldigheidsduur eerst uitgeput moet worden vooraleer tot de organisatie van een nieuw examen (met dezelfde kwalificatie) te kunnen overgaan. Om evenwel geen opeenstapeling van reserves te krijgen met verscheidene kwalificaties kan de geldigheidsduur van de reserve die in principe 4 jaar bedraagt, korter vastgesteld worden. De geslaagden voor een vroeger afgenomen examen gaan voor op een van recentere datum.

Om dienstredenen kan de wervingsreserve met maximum twee jaar verlengd worden.<sup>(12)</sup>

### **TITEL 3. DE AANWERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP**

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

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

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

- 1° het gaat om personen die ingeschreven zijn bij het V.F.S.I.P.H. (**art. VI 30 - tweede lid**). Het V.F.S.I.P.H. weigert de inschrijving van personen met een handicap die niet sociaal integreerbaar zijn;
- 2° er wordt ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap op alle niveaus gestreefd naar logistieke faciliteiten in overleg met het VWS bv. brailleschrift voorzien voor een blinde kandidaat (**art. VI 31, § 1 - tweede lid**);
- 3° er worden enkel functionele, d.w.z. op het inhoudelijke vlak, toegevingen gedaan voor de toegang tot niveau D<sup>(14)</sup>, met name de vrijstelling van het vergelijkend aanwervingsexamen. Voor het overige moet aan alle andere aanwervingsvoorwaarden voldaan worden (**art. VI 31, § 1 - eerste lid en § 2**);

Voor het verder verloop van de loopbaan zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.

- 4° er wordt een mathematisch quotum van 2% van het aantal formatiebetrekkingen (dus niet van de bezetting) van niveau D<sup>(14)</sup> prioritair gereserveerd (**art. VI 32**) en de selectie gebeurt op basis van functiebeschrijving en profiel via het V.F.S.I.P.H. in overleg met het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> en de centrale aanwervingsdienst (momenteel de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen) (**art. VI 33, § 1**);
- 5° de selectie via de bevoegde Vlaamse openbare instelling, het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> en de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> biedt voldoende waarborgen. Een keuze door de directieraad van de instelling is nodig indien er bv. meer geselecteerden dan vacatures zijn en/of om de beste dienstaanwijzing te bepalen (**art. VI 33, § 2**).

Deze bemiddeling van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> wordt uitgesloten in:

- art. **VI 31 § 2**: vrijstelling aanwervingsexamen voor persoon met handicap die in aanmerking komt voor betrekking van niveau D<sup>(14)</sup>;
- art. **VI 33**: de speciale aanwervingsprocedure voor personen met een handicap.

Dit gebeurt in overeenstemming met de bepalingen van het APKB:

- Uit art. 11 § 3 APKB blijkt dat de in § 1 bedoelde voorwaarden (= leeftijd, diploma, vergelijkend wervingsexamen via het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup>) niet van toepassing zijn op de categorieën van ambtenaren voor welke wettelijke of reglementaire bepalingen, toepasselijk op het rijkspersoneel, specifieke benoemingsprocedures toestaan (...).
- Voor aanwerving van personen met een handicap bestond er een nationale regeling (KB 11/8/72) met afwijkingen inzake aanwerving, stage en loopbaan t.o.v. het statutair personeel.  
Ook hier was geen vergelijkend aanwervingsexamen voorzien (zelfs niet voor alle niveaus) en gold zelfs geen leeftijdsgrens.  
De tussenkomst van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> was geen echte selectie enkel een mogelijke toetsing van beroepsgeschiktheid.  
De personen bedoeld in art. **VI 31 § 2** en **VI 33** zijn dezelfde.

**TITEL 4. SPECIFIEKE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE AANWERVING VAN HET INSTELLINGSHOOFD (= algemeen directeur)**

**Art. VI 34.** De Vlaamse regering heeft de keuze tussen een vaste benoeming of een benoeming bij mandaat.

De benoeming bij mandaat loopt over 6 jaar en kan telkens voor een periode van 6 jaar verlengd worden.

**Art. VI 35** voorziet in de voorwaarden waaraan het instellingshoofd dient te voldoen. De algemene toelatingsvoorwaarden en aanwervingsvoorwaarden gelden eveneens voor het instellingshoofd. In afwijking van deze bepalingen wordt enkel opgenomen dat het geneeskundig onderzoek naar de lichamelijke geschiktheid aangevraagd wordt door de Vlaams minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup>.<sup>(9)</sup>

Wat betreft de aanwervingsvoorwaarden (cfr. art. **VI 2 § 1**) wordt een doctoraatsvereiste gesteld en wordt een selectieproef voorzien waarbij zal nagegaan worden of de kandidaat over voldoende leidinggevende capaciteiten beschikt. Deze proef kan uitgevoerd worden ofwel door het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> ofwel door een extern advieskantoor.

**Art. VI 36.** Gelet op de bijzondere en gespecialiseerde wetenschappelijke kwalificaties die van het instellingshoofd worden vereist, kan de Vlaamse regering om een ad hoc commissie van vijf wetenschappelijke personaliteiten oprichten om de wetenschappelijke waarde van de kandidaten die in de selectieproef zijn geslaagd, te beoordelen.

Op basis van het advies van de ad hoc commissie worden de kandidaten onderling door de Vlaamse regering vergeleken.

**Art. VI 37.** De oproep in het Belgisch Staatsblad dient de volgende gegevens te vermelden:

- 1° de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden;
- 2° een functiebeschrijving;
- 3° het gewenste profiel;
- 4° de salarisschalen;
- 5° de termijn en de nadere regelen voor het indienen van de kandidaturen en de voor te leggen bescheiden.



**TITEL 5. OVERGANGSBEPALINGEN**

**Art. VI 39.** Krachtens deze overgangsmaatregel geldt de voorwaarde dat de kandidaat voor deelname aan een wervingsexamen geen hoger diploma of getuigschrift mag bezitten dan vereist wordt voor het niveau van de te begeven betrekking, niet voor de geslaagden van een wervingsexamen dat werd aangevangen vóór 1 juli 1997 (zijnde de datum van inwerkingtreding van voornoemde voorwaarde).<sup>(3)</sup>

**Art. VI 40.** Deze overgangsmaatregel is een gevolg van de upgradering van niveau E naar D en strekt ertoe dat de bestaande wervingsreserves in niveau E met ingang van 1 januari 2002 in aanmerking zullen worden genomen voor de toegang tot niveau D.<sup>(14)</sup>

Bij de eventuele samenloop tussen wervingsreserves in niveau D en de wervingsreserves die zich vóór 1 januari in niveau E bevonden geldt de algemene regel van artikel VI 22 (voorrang wordt verleend aan de geslaagden van het vergelijkend examen waarvan het proces-verbaal het vroegst werd afgesloten).<sup>(14)</sup>

## DEEL VII. DE STAGE EN DE BENOEMING TOT AMBTENAAR

### TITEL 1. DE STAGE

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

Artikel 9, § 4 van het APKB bepaalt dat wanneer in een stage wordt voorzien het statuut de nadere regels, de duur, het te volgen programma en de evaluatiecriteria bepaalt.<sup>(9)</sup>

#### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

##### *Afdeling 1. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel*

**Art. VII 1.** Het instellingshoofd laat de toelaatbaar verklaarde stagiair tot de stage toe in de orde van zijn rangschikking.<sup>(9)</sup>

**Art. VII 1bis.** Het instellingshoofd geeft een voorlopige dienstaanwijzing aan de stagiair. Immers de bevoegdheid van het instellingshoofd om de dienstaanwijzing van een stagiair te wijzigen (cfr. artikel VII 9 PSWI) houdt ook in dat het instellingshoofd bevoegd is om de dienstaanwijzing vast te stellen.<sup>(9)</sup>

**Art. VII 1ter.** Opgeheven<sup>(18)</sup>

##### *Afdeling 2. Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel*

De rol van het Selectiebureau van de Federale Overheid<sup>(14)</sup> beperkt zich tot het toelaatbaar verklaren van de geslaagde voor een vergelijkend aanwervingsexamen, na controle van de gestelde voorwaarden, in de orde van zijn rangschikking (**art. VII 2**).<sup>(9)</sup>

Het is de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> die de stagiairs verdeelt tussen de instellingen na overleg met de departementale personeelsdienst.<sup>(9)</sup>

Enkele bevoegdheden die voorheen aan de leidend ambtenaar van de administratie het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> toekwamen,

worden bij het instellingshoofd gelegd nl. het tot de stage toelaten van de toelaatbaar verklaarde geslaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen en van de geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau.<sup>(9)</sup>

Tevens wordt opgenomen dat het instellingshoofd een voorlopige dienstaanwijzing geeft aan de stagiair (cfr. artikel VII 1bis).<sup>(9)</sup>

Aangezien voortaan ook de geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen het stageprogramma voorafgaand aan de definitieve benoeming in hun nieuwe graad zullen moeten doorlopen, wordt de terminologie in de volgende artikelen hieraan aangepast. Deze gegadigden worden zoals de geslaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen in de orde van hun rangschikking tot de stage in de instelling toegelaten. Dit personeelslid is ambtenaar in zijn oude graad en stagiair in zijn nieuwe graad (**art. VII 3**). Het feit dat voortaan de geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen een volwaardige stage, die immers ook als opleidingsperiode dient gezien, moeten doormaken mag er niet toe leiden om deze categorie van ambtenaren stelselmatig uit niveau A te weren o.w.v. corporatistische reflexen. Indien de overheid vaststelt dat dit gebeurt engageert zij zich om het stelsel te herzien. Tijdens de stage n.a.v. het slagen voor een overgangsexamen krijgt de ambtenaar ambtshalve verlof in zijn oude graad bovenop het éénmalig contingent om een proefperiode elders door te maken (**art. XI 87 - 2°**).

**Art. VII 4.** Opgeheven<sup>(18)</sup>

## **Hoofdstuk 2.** Nadere bepalingen

### *Afdeling 1. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel*

**Art. VII 5.** Het is het instellingshoofd die de stagiair tot de stage toelaat.

**Art. VII 6.** De departementale vormingscoördinator wordt belast met de concrete leiding van de stage.

De dagdagelijkse leiding wordt onderscheiden van de meer inhoudelijke leiding, die waargenomen wordt door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling.

Het zijn vooral de departementale vormingscoördinatoren en de administratie Personeelsontwikkeling die organisatorische initiatieven zullen nemen in het kader van het stageprogramma.

*Afdeling 2. Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel*

**Art. VII 7.** Op de instelling rust de verplichting om uiterlijk op de eerste dag van de derde maand nadat het dossier in het bezit is, de geslaagde voor het aanwervingsexamen op te roepen en de kans te geven tot indiensttreding. Uitstel is toegestaan voor het volbrengen van een opzeggingstermijn. De geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen worden tot de stage toegelaten m.i.v. de eerste van de tweede maand volgend op de datum van oproep voor kandidaatstelling.<sup>(9)</sup>

Bij een interdepartementale procedure zal vooraf in de PIWP bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap worden besproken aan welke departementen en/of Vlaamse wetenschappelijke instellingen de kandidaten zullen worden toegewezen.<sup>(9)</sup> De functionele departementen zullen vooraleer over deze problematiek in de PIWP een standpunt in te nemen vooraf het standpunt inwinnen van de instellingshoofden van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen die bij deze departementen zijn ingedeeld.

**Art. VII 8.** De departementale vormingsverantwoordelijke wordt belast met de concrete leiding van de stage in de onderscheiden niveaus. Het zijn vooral de departementale vormingsverantwoordelijken en de administratie Personeelsontwikkeling die organisatorische initiatieven zullen nemen in het kader van het stageprogramma.<sup>(9)</sup>

Wat niveau A betreft wordt de dagdagelijkse leiding onderscheiden van de meer inhoudelijke leiding, die waargenomen wordt door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling.

**Art. VII 9.** De bevoegdheid om de dienstaanwijzing tijdens de stage te wijzigen behoort toe aan het instellingshoofd; doch ook de departementale stageverantwoordelijken kunnen een voorstel tot wijziging van dienstaanwijzing doen.

Deze wijziging van dienstaanwijzing kan zowel om dienstredenen als op vraag van de stagiair doorgevoerd worden, die zich hiervoor tot het instellingshoofd of departementale vormingsverantwoordelijke kan wenden.<sup>(9)</sup>

Aangezien het hier een individuele beslissing betreft geldt de algemene motiveringsplicht.

De wijziging van dienstaanwijzing gebeurt steeds in overleg met de stagiair. De stagiair heeft echter geen recht op een wijziging van dienstaanwijzing bij negatieve evaluatie van de stage. De stage kan met andere woorden beëindigd worden zonder verplichting van voorstel tot wijziging van dienstaanwijzing.<sup>(9)</sup>

### **Hoofdstuk 3.** Duur van de stage

**Art. VII 10.** De stageduur voor niveau D<sup>(14)</sup> wordt opgetrokken van de huidige 3 maanden naar 4 maanden; de stageduur voor niveau C en A blijft behouden. Voor het nieuwe niveau B wordt de stageduur vastgesteld op 9 maanden.

**Art. VII 11.** § 1. Het is logisch en belangrijk dat de stageperiode ten volle benut wordt. Daarom moet de stagiair maximaal effectief aanwezig zijn tijdens het verloop van zijn stage om het programma te kunnen volgen.

§ 2. Evenwel wordt zoals in het verleden doch ditmaal eenvoudiger aan de hand van een forfaitaire regeling, rekening gehouden met een beperkt aantal dagen afwezigheid zonder invloed op de stage, bv. ziekte, omstandigheidsverlof, ... . Een basis van 10 werkdagen afwezigheid wordt toegelaten voor de stagiair van niveau D<sup>(14)</sup> zonder dat de stage de facto verlengd wordt; in de andere niveaus wordt gelet op de progressieve stageduur het bonus telkens vermeerderd met vijf werkdagen.

Enkel de jaarlijkse vakantie wordt ofschoon het een afwezigheid is meegeteld voor de berekening van de effectieve stageduur.

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

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

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

§ 5. Wanneer om een of andere reden de einddatum van de stage verstrijkt zonder dat er onmiddellijk een vaste benoeming volgt zoals bv. tijdens de termijn voor

het instellen van beroep en vooraleer over de geschiktheid van de stagiair uitspraak is gedaan, blijft de stagiair zijn hoedanigheid van stagiair behouden.

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

## **Hoofdstuk 4.** Programma

### *Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen*

**Art. VII 12.** Interdepartementale ontvangst van de stagiair.

De nieuwe personeelsleden maken deel uit van de diensten van de Vlaamse regering. Het is belangrijk dat men zich in deze structuur kan situeren en herkennen. Om in het geheel te kunnen functioneren moeten de functioneringsprincipes van deze structuur gekend zijn. Dit is een taak voor de administratie Personeelsontwikkeling in overleg met de departementale vormingsverantwoordelijken. Het syndicaal statuut bepaalt in welke mate hierover overleg met de vakorganisaties nodig is.<sup>(9)</sup>

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

Omdat de interdepartementale ontvangst van de stagiairs niet steeds binnen de eerste maand na de aanvang van de stage plaatsvindt, wordt bij de indiensttreding van de stagiairs door de departementale vormingsverantwoordelijke tevens een ontvangst voor alle stagiairs van de instelling georganiseerd (ongeacht het niveau).<sup>(9)</sup>

**Art. VII 13.** Door te bepalen dat de verplichte en vrije vormingsactiviteiten voor de stagiair maximum één vierde van de stageduur mogen in beslag nemen wordt beoogd om het werken op het terrein maximaal te laten renderen.

### *Afdeling 2. Stage niveau A*

**Art. VII 14.** Het programma van het verplichte vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau A werd door het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2001 tot bijsturing van het PSWI uit de tekst van artikel VII 14 gehaald.

De inhoud van het interdepartementaal stageprogramma wordt voortaan vastgesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling na overleg met het college van secretarissen-generaal.

De individuele invulling van het stageprogramma gebeurt door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling in overleg met de departementale vormingsverantwoordelijke. De grote lijnen van het stageprogramma voor de stagiair van niveau A worden in de interdepartementale werkgroep Personeelsbeleid en in het Hoog Overlegcomité overlegd.<sup>(9)</sup>

**Art. VII 15.** Naast het verplichte vormingsgedeelte is er ruimte om een op de concrete werkzaamheden afgestemd stageprogramma te volgen en inzonderheid cursussen die passen in het functioneren van de instelling. De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling heeft als stageleider voor niveau A bij de vaststelling van dit gedeelte de opdracht om de eenvormigheid te bewaren.

### *Afdeling 3. Stage niveau B, C en D<sup>(14)</sup>*

**Art. VII 16.** De rol van de departementale vormingscoördinator op inhoudelijk en organisatorisch vlak voor de stage van de personeelsleden van de niveaus B, C, en D<sup>(14)</sup> wordt bevestigd.

**Art. VII 17.** Naar analogie met het verplichte vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau A, wordt het verplichte vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau B en C eveneens uit de tekst van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijk instellingen gehaald. De inhoud van het interdepartementaal stageprogramma wordt voortaan vastgesteld door de departementale vormingsverantwoordelijke. De krachtlijnen van het stageprogramma worden in het bevoegde overlegcomité overlegd.<sup>(9)</sup>

**Art. VII 18.** De minimale verplichte opleiding in het domein administratieve regelgeving omvat gedeeltelijk een afdeling rechtspositie van het personeel.

## **Hoofdstuk 5.** Evaluatie van de stagiair

### *Afdeling 1. Evaluatiecriteria*

**Art. VII 19.** Begeleidingsambtenaar. Elke stagiair wordt begeleid door een "begeleidingsambtenaar". De begeleidingsambtenaar kan ook evaluator zijn.<sup>(13)</sup> De begeleiding van een nieuwe medewerker is een belangrijke taak. Naast strikt begeleidende elementen, zijn er ook evaluatieve elementen aan verbonden. De begeleidingsambtenaar hoeft niet noodzakelijk de hiërarchische meerdere te zijn.<sup>(13)</sup> In dit geval is het wel aangewezen om op het einde van de stage het afdelingshoofd erbij te betrekken.

Zelfs indien de hiërarchische meerdere begeleidingsambtenaar is, kunnen zeer concrete taken gedelegeerd worden naar een ambtenaar die nauw samenwerkt met de stagiair.

De departementale vormingscoördinator staat in voor de ondersteuning en de kwaliteitsbewaking van de taken van de begeleidingsambtenaar.

Gezien het belang van deze begeleiding is het noodzakelijk dat alle betrokkenen een aangepaste opleiding krijgen. Deze opleiding, georganiseerd door de administratie Personeelsontwikkeling, kan waken over de eenduidige toepassing van bepaalde principes.

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle begeleidingsambtenaren.<sup>(9)</sup>

**Art. VII 20.** De opvolging en de tussentijdse evaluatie van de stagiair verloopt volgens dezelfde regeling als deze welke geldt voor de functioneringsevaluatie van de ambtenaar.<sup>(13)</sup>

Tegen de tussentijdse evaluatieverslagen kan evenwel geen beroep worden ingesteld bij de raad van beroep. Enkel in geval van een ongunstig eindverslag staat in voorkomend geval de beroepsprocedure open.<sup>(13)</sup>

De procedure van de verslagen is tegensprekelijk: de stagiair viseert en voegt zijn opmerkingen toe. De verslagen worden aan de stagiair zonder uitstel toegestuurd. Ze worden in zijn persoonlijk dossier opgenomen.<sup>(13)</sup>

**Art. VII 21.** Op het einde van de stage volgt een evaluatiegesprek waarbij naast de stagiair, de evaluatoren, de departementale vormingsverantwoordelijke, de leidend ambtenaar van Personeelsontwikkeling (voor de stagiair niveau A) en het afdelingshoofd, betrokken zijn. Waar dit nuttig wordt geacht, kan ook het diensthoofd van de buitendienst hierbij betrokken worden.<sup>(9)(13)</sup>

Op het einde van de stage zal ook het advies van de directieraad worden gevraagd om de wetenschappelijk verdiensten van de stagiair van het wetenschappelijk personeel te beoordelen.<sup>(13)</sup>

De voorlopige dienst-aanwijzing van de stagiair biedt de mogelijkheid dat dit evaluatiegesprek ook ten gronde ingaat op het functioneren van de stagiair in een bepaalde afdeling. Een heroriëntering van de stagiair, in concreto een andere dienst-aanwijzing, is een mogelijk gevolg van dit evaluatiegesprek.<sup>(13)</sup>

Het samenvattend eindverslag wordt opgemaakt door o.m. de evaluatoren. De begeleidingsambtenaar fungeert als mentor en is niet per definitie een evaluator.<sup>(13)</sup>

Aan de bevoegde ambtenaren wordt een afdwingbare termijn van dertig kalenderdagen na de einddatum van de stage gegeven om het eindverslag te bezorgen aan de stagiair.<sup>(13)</sup>



## *Afdeling 2. Ongeschiktheid van de stagiair*

**Art. VII 22.** Het initiatiefrecht tot afdanking of terugplaatsing in de vorige graad<sup>(14)</sup> berust bij de benoemende overheid aan wie tussentijds de stageverslagen toegestuurd werden. De tussenkomst van andere instanties (raad van beroep) of ambtenaren (stageverantwoordelijken) is adviserend.

Bij terugplaatsing wordt enkel de vorige graad gegarandeerd en niet de betrekking aangezien deze reeds kan ingenomen zijn. Bij ongunstige evaluatie van de stage neemt de stagiair zijn oorspronkelijke betrekking terug op voor zover deze onder-tussen nog niet is ingevuld.<sup>(14)</sup>

**Art. VII 23.** De stagiair heeft recht op beroep bij de raad van beroep.

(...) geschrapt<sup>(9)</sup>

Gelet op artikel **VII 11, § 5** is het beroep opschortend.

**Art. VII 24.** regelt procedureaspecten van het beroep: aangetekend schrijven en de (uniforme) termijn van 15 kalenderdagen om het verzoekschrift in te dienen.

**Art. VII 25.** <sup>(18)</sup>  
De bevoegdheid van de raad is adviserend.

**Art. VII 26.** De benoemende overheid beschikt over de uniforme termijn van vijftien kalenderdagen om haar beslissing te nemen.

**Art. VII 27.** Indien de stagiair (aanwerving) geen beroep aantekent tegen het voorstel tot afdanking of indien de benoemende overheid tot afdanking heeft beslist, wordt met de stagiair een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden afgesloten die overeenstemt met een opzeggingstermijn van dezelfde duur. Deze opzeggingstermijn van drie maanden wordt voorgeschreven door artikel 9, § 4 van het APKB van 22 december 2000.<sup>(13)</sup>

Op het contract van 3 maanden worden de normale werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Wanneer deze bijdragen niet volstaan voor opname van de stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, moeten in toepassing van de wet van 20 juli 1991 door de werkgever aanvullende stortingen van de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen plaats vinden. De duur van de periode gedekt door deze aanvullende stortingen mag overeenkomstig de wet van 20 juli 1991, evenwel de duur niet overstijgen van de statutaire tewerkstelling van de stagiair.<sup>(13)</sup>

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

**Art. VII 28.** De benoemende overheid kan mits respectering van de hoorplicht en bepaalde termijnen, doch zonder vooropzeg de stagiair afdanken bij ernstig vergrijp (= zware fout). De zware fout moet worden vastgesteld binnen drie werkdagen na de kennisname ervan.<sup>(10)</sup>

De hiërarchische meerdere van niveau A hoort samen met de benoemende overheid de stagiair. De stagiair kan zich hierbij laten bijstaan door een raadgever. Van de verklaring van de stagiair wordt een verslag gemaakt.<sup>(13)</sup>

Het begrip zware fout wordt omschreven in het arbeidsrecht en de rechtspraak. Er werd gekozen voor de terminologie ontslag om dringende redenen o.w.v. het beoogde parallellisme met de wetgeving inzake arbeidsovereenkomsten. De stagiair kan eventueel in beroep gaan tegen de beslissing bij de Raad van State (of bij de burgerlijke rechtbank voor schadevergoeding).

De Raad van State stelt dat een stagiair die een zware fout begaat alleen uit de dienst kan worden verwijderd via een tuchtprocedure waarbij de straf afzetting wordt opgelegd.

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

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

De regeling wordt om functionele redenen behouden.

Bij ontslag van een stagiair zonder opzegging wegens een zware fout, zal de werkgever de nodige werknemers- en werkgeversbijdragen storten voor opname van de stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering.<sup>(13)</sup>

## TITEL 2. DE BENOEMING TOT AMBTENAAR

**Art. VII 29.** Ofschoon op nationaal vlak geen wijziging aangebracht wordt aan de benoembaarheidsvereisten (art. 15 statuut 2 oktober 1937), lijkt het voor het niet-wetenschappelijk personeel aangewezen de voorwaarde van slagen voor het examen te schrappen in deze vereisten en op te nemen bij de aanwervingsvoorwaarden zoals artikel 9, § 3 van het APKB bepaalt (**art. VI 5, § 1, 3°**).

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

§ 2. Opgeheven<sup>(18)</sup>

**Art. VII 30.** Voor de benoeming na de stage werd inzake de bevoegde overheden gekozen voor een parallellisme met de bevorderingen.

**Art. VII 31.** De bevoegde overheid benoemt na collectief advies van de stageverantwoordelijken en/of na advies van de raad van beroep en apprecieert deze adviezen autonoom.

**Art. VII 32.** De stagiair neemt qua administratieve anciënniteit rang in op de dag waarop zijn stage is begonnen, m.a.w. dit tijdstip bepaalt zijn rangschikking op basis van anciënniteit.

**Art. VII 33.** De eedaflegging gebeurt voortaan bij het begin van de stage of bij de indiensttreding en niet meer na de benoeming zodat verrassingen op het einde van de loopbaan vermeden worden.

De stagiair van het niet-wetenschappelijk personeel legt vanaf 1 mei 2000 ook de eed af in handen van het instellingshoofd van de instelling waarvoor de stagiair is aangewezen of zijn gemachtigde (i.p.v. in handen van de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>). Deze wijziging vloeit voort uit de decentralisatie van de aanstellingen die vooropgesteld werd in het procesplan van de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen.<sup>(13)</sup>

**Art. VII 34.** De eedaflegging gebeurt in de termen van artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 (cfr. art. 1, § 4 APKB).

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

**Art. VII 35.** Indien de stagiair (respectievelijk het afdelingshoofd of het instellingshoofd), na te zijn uitgenodigd, weigert de eed af te leggen, is zijn toelating tot de stage of aanstelling als stagiair (respectievelijk benoeming) van rechtswege nietig.

### **TITEL 3. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN**

**Art. VII 36.** Er wordt een vrijstelling van stage voorzien voor geslaagden van overgangsexamens die afgesloten werden vóór 31 december 1995.

De scheidingslijn ligt dus op de afsluitingsdatum en niet op het tijdstip dat een stagiair tot de stage toegelaten wordt. Dit impliceert dat in voorkomend geval de geslaagde voor een op 31 december 1995 slechts gedeeltelijk afgesloten examen nog een stage moet doorlopen, terwijl een geslaagde voor een examen dat volledig afgesloten werd vóór 31 december 1995, doch die slechts geruime tijd later opgevoerd wordt voor toelating tot de stage (eventueel na de datum van toelating van de in het eerste geval bedoelde ambtenaar), geen stage moet doorlopen. Het gaat hier dan uiteraard wel om examens in verschillende graden.

**Art. VII 37.** Deze overgangsmaatregel is een gevolg van de upgradering van alle personeelsleden van niveau E naar niveau D en strekt ertoe de stagiairs in niveau E die op 1 januari 2002 in dienst zijn bij een wetenschappelijke instelling met ingang van deze dag te bevorderen in niveau D.<sup>(14)</sup>  
Vanaf deze dag loopt hun stage in niveau D; de stageduur die zij reeds doorlopen hebben in niveau E wordt m.a.w. niet meegeteld voor de berekening van de stageduur in niveau D.<sup>(14)</sup>

**Art. VII 38.** In het federaal statuut van de WI (KB van 21 april 1965) diende men een mandaat van twee jaar te doorlopen (dat tweemaal kon vernieuwd worden) vooraleer men bevestigd werd (eigenlijk benoemd werd). Deze bevestiging kon maar nadat men tenminste zijn tweede mandaat voleindigd had en houder was van een doctoraatsdiploma of belangrijk wetenschappelijk werk had gedaan. Bij de inwerkingtreding van het PSWI (1 januari 1996) werden al degenen die aan een mandaat bezig waren (zij het nu het eerste of het tweede) vastbenoemd. Een gelijkaardig artikel als het vroegere art. VII 38 wordt opnieuw in het PSWI opgenomen zodat de betrokkenen na afloop van het lopende mandaat vastbenoemd worden. De benoeming gebeurt door de directieraad die overeenkomstig art. II 27bis werd samengesteld (dus de directieraad bestaat voor de ene helft uit het instellingshoofd, ten minste twee ambtenaren van het wetenschappelijk personeel van rang A2 (of bij ontstentenis van rang A1) en de leidend ambtenaar en voor de andere helft uit wetenschappelijke personaliteiten).<sup>(18)</sup>

## DEEL VIII. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

### TITEL 1. DE HIËRARCHIE VAN DE GRADEN<sup>(13)</sup>

**Art. VIII 1 – VIII 2.** Aangezien de personeelsbehoeften in de toekomst zullen blijken uit de personeelsplannen wordt er niet meer gesproken over de personeelsformatie. De personeelsformatie waarvan sprake in artikel 87, § 2 BWHI en in artikel 18 van het huidige APKB wordt gevormd door alle personeelsplannen samen.<sup>(13)</sup>

De Vlaamse regering hechtte op 14 april 2000 (punt 19 – VR/2000/1404/doc 0310) haar goedkeuring aan een tweede golf van proces- en personeelsplannen.

Er werd beslist, teneinde juridisch conform te zijn met het huidige APKB, het probleem van de verhouding personeelsformatie – personeelsplannen, pragmatisch aan te pakken. De personeelsformatie moet als juridisch document behouden blijven, maar de goedgekeurde personeelsplannen prevaleren.<sup>(13)</sup>

Daardoor kunnen de in het personeelsplan voorziene betrekkingen worden ingevuld (door werving of bevordering), ook indien de huidige personeelsformatie onvoldoende betrekkingen voorziet van een bepaalde graad of indien sommige graadbenamingen nog niet voorkomen in de personeelsformatie.<sup>(13)</sup>

Veiligheidshalve wordt voor deze regeling een periode van 4 jaar voorzien, d.w.z. nog één jaar nadat alle personeelsplannen zouden moeten gevalideerd zijn.<sup>(13)</sup>

- met entiteit wordt bedoeld: een Vlaamse wetenschappelijke instelling of de functionele administratie waaronder de instelling ressorteert;<sup>(16)</sup>
- het personeelsplan huidige situatie moet goedgekeurd worden door de functionele minister en de minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> (teneinde te voldoen aan de omschrijving in het uitstapbesluit);<sup>(16)</sup>
- het personeelsplan huidige situatie moet passen binnen het refertekrediet.<sup>(16)</sup>

Krachtens artikel VIII 1 gebeuren de aanwervingen binnen de personeelsformatie of binnen een personeelsplan 'huidige situatie' zolang een entiteit niet over een personeelsplan, zoals omschreven in art. VIII 2, beschikt. De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, kan echter, bij geargumenteerde beslissing, afwijken.<sup>(19)</sup>

Dit artikel hield, krachtens het tweede lid, op uitwerking te hebben op 1 januari 2004.<sup>(19)</sup>

Met een vorige wijziging van het PSWI werd de overgangsmaatregel verlengd met 1 jaar tot 1 januari 2005. Een verlenging van de overgangsmaatregel is terug noodzakelijk aangezien er thans geen juridische basis is voor de aanwerving.<sup>(20)</sup>

Daarom wordt bepaald dat de overgangsmaatregel ophoudt uitwerking te hebben op datum van de inwerkingtreding van de herstructurering in het kader van BBB.<sup>(20)</sup>

In het kader van de implementatie van de managementcode en de bijhorende rapporteringsverplichtingen, krijgen de leidend ambtenaren meer verantwoordelijkheid in proces- en personeelsplanning. Daarom wordt in dit artikel opgenomen dat het instellingshoofd verantwoordelijk is voor de opmaak van een personeelsplan voor zijn entiteit. Wat de procedure van validatie betreft wordt toegevoegd dat de personeelsplannen worden goedgekeurd door de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling.<sup>(19)</sup>

Overeenkomstig het syndicaal statuut is de organisatie van de diensten overlegmaterie. Over deze organigrammen zal overlegd worden in het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest en niet in het basisoverlegcomité.

**Art. VIII 3, VIII 4, VIII 5** - Overeenkomstig artikel 19 van het APKB rangschikken de personeelsformaties de betrekkingen in vijf niveaus. Het principe van aanwerving per niveau overeenkomstig het diploma of studiegetuigschrift wordt behouden (art. VIII 4). Ingevolge het APKB van 26 september 1994 wordt voor niveau D geen diploma meer vereist. De hiërarchie van het niveau wordt derhalve bepaald door de opleiding of graad van vorming (diploma) en de geschiktheid (examen) waarvan blijkt moet worden gegeven opdat een graad in dat niveau kan worden bekleed.

Een niveau B voor de houders van een bachelordiploma of diploma van een afdeling<sup>(20)</sup> van het hoger onderwijs van één cyclus (het vroegere HOKT - hoger onderwijs van het korte type) wordt bijkomend opgericht in aanvulling bij de vier bestaande traditionele niveaus, die in het ministerie voortaan met letters aangeduid worden : niveau A (=ex-niveau 1), niveau B (=niveau 2+), niveau C (=ex-niveau 2), niveau D (=ex-niveau 3).<sup>(9)</sup>

De opleidingen in het hoger onderwijs van één cyclus werden tot dusver nog niet erkend in het personeelsstatuut van de openbare diensten. Volgende grote categorieën opleidingen zijn hierin te onderscheiden:<sup>(9)</sup>

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

Jaarlijks en uiterlijk op 1 september worden naamlijsten van de ambtenaren opgesteld, ingedeeld per graad, met vermelding van:<sup>(13)</sup>

- de universitaire (academisch gericht masterdiploma)<sup>(20)</sup> of gelijkgestelde diploma's, wat de ambtenaar van niveau A betreft, of bij ontstentenis het hoogste diploma;<sup>(13)</sup>
- de diploma's van het hoger onderwijs van één cyclus of gelijkgestelde diploma's en de hogere diploma's wat de ambtenaar van niveau B betreft, of bij ontstentenis het hoogste diploma;<sup>(13)</sup>
- de leeftijd;<sup>(13)</sup>
- de salarisschaal;<sup>(13)</sup>
- de graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit op 1 juli van dat jaar.

De naamlijsten zijn consulteerbaar bij de personeelsdiensten en/of via intranet.<sup>(13)</sup>

\*  
\* \*

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

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

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

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

In de instelling komen nog twaalf<sup>(10)</sup> hiërarchische rangen voor, d.w.z. waaraan een plaats in de personeelsformatie en een graadbenaming verbonden is. De reducering van 21 naar 12<sup>(10)</sup> voor het niet-wetenschappelijk personeel en van 6 naar 3 voor het wetenschappelijk personeel, houdt het afbouwen van de hiërarchische structuur in - waarvan weliswaar het principe behouden wordt - en het invoeren van de geldelijke functionele loopbanen binnen één rang (zie later).

niveau A telt drie hiërarchische rangen : A1, A2, A3.

niveau B telt drie hiërarchische rangen : B1, B2, B3.<sup>(10)</sup>

niveau C telt drie hiërarchische rangen : C1, C2, C3.<sup>(10)</sup>

niveau D telt drie hiërarchische rangen : D1, D2, D3.<sup>(10)</sup>

<sup>(14)</sup>

De rang aanduiding bestaat 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. ...

Als bijlage 4 bij dit besluit is een tabel gevoegd conform de indeling van het Koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling van de graden waarvan de ambtenaren in de Rijksbesturen kunnen titularis zijn (**art. VIII 7**).

De personeelsformatie zal overeenkomstig deze indeling aangepast worden.

## **TITEL 2. DE FUNCTIONERINGSEVALUATIE**

Overeenkomstig artikel 11, § 2 van het APKB bepaalt het statuut de regels en de procedures voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn.<sup>(8)</sup>

\*  
\* \*

De wijzigingen die aan deze titel werden aangebracht strekken ertoe het PLOEG-systeem te vereenvoudigen en te dynamiseren.<sup>(8)</sup>

### **Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied, doel en basisbeginselen van de evaluatie<sup>(8)</sup>**

**Art. VIII 8.** Het principe dat elke ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar drie maanden effectief prestaties heeft geleverd dient geëvalueerd te worden blijft behouden. Voortaan kan evenwel, op vraag van de geëvalueerde, in uitzonderlijke omstandigheden, de evaluatieperiode op maximum 15 maand worden gebracht.

Zo kan de geëvalueerde bijvoorbeeld vragen slechts één maal te worden geëvalueerd, indien hij een volledig kalenderjaar heeft gewerkt en het jaar ervoor of erna aansluitend op het evaluatiejaar slechts drie maanden effectieve prestaties heeft verricht omwille van verlof voor loopbaanonderbreking.<sup>(8)</sup>

Krachtens § 3 van dit artikel betreft de evaluatie het functioneren en de beroepsbekwaamheid van elke ambtenaar ten aanzien van een met de evaluatoren afgesproken planning die schriftelijk wordt vastgelegd. In de tekst van het PSWI wordt dus niet meer expliciet verwezen naar begrippen zoals functiebeschrijving, resultaatgebieden, functioneringscriteria en doelstellingen. Het is voortaan dan ook niet meer nodig dat bij de planning voor elke medewerker, naast de functiebeschrijving (die de facto nog steeds zal gehanteerd worden), ook persoonlijke doelstellingen geformuleerd worden. Voorts dient de evaluator, wat de evaluatie van de "normaal" presterende medewerkers betreft, niet alle elementen van het planningsdocument te evalueren, maar kan hij zich toespitsen op een evaluatie van de gemaakte afspraken omtrent de prestaties. Men dient met andere woorden resultaatgericht te evalueren. De evaluator heeft hierbij een dubbele optie: hij kan kiezen om de evaluatie per resultaatgebied uit te voeren, ofwel een globale beschrijvende evaluatie te maken. Bijkomend verdient het aanbeveling eveneens een beknopte evaluatie te maken van de beste, zwakste en eventueel te ontwikkelen functioneringscriteria.<sup>(8)</sup>

Het PLOEG-systeem is één van de managementsinstrumenten waarover de leidinggevenden beschikken. Bij de evaluatie van de leidinggevenden wordt niet alleen gekeken naar de behaalde resultaten, maar ook naar de wijze waarop ze de resultaten behaalden, m.a.w. naar de manier waarop ze leiding hebben gegeven. De wijze waarop ze het PLOEG-systeem niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest, toepassen, maakt deel uit van hun evaluatie. Daarbij wordt gekeken naar alle elementen van de PLOEG-cyclus, en naar de wijze waarop ze ondermaats of onvoldoende presterende personeelsleden begeleiden om tot betere prestaties te komen.<sup>(8)</sup>

## Hoofdstuk 2. De evaluatoren<sup>(8)</sup>

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

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

Als algemeen principe geldt dat de eerste evaluator de functionele chef is van de geëvalueerde en dat de tweede evaluator de functionele chef is van de eerste evaluator. Dat beide evaluatoren dezelfde rang hebben kan dan ook enkel in uitzonderlijke omstandigheden.<sup>(8)</sup>

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle ambtenaren die met functioneringsevaluatie belast zijn.

Hier geldt tevens het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur inzake de zorgvuldigheidsplicht.<sup>(8)</sup>



**Art. VIII 10.** §§ 1, 2 en 3 zijn een overname van de vroegere artikelen VIII 18 en VIII 19 en bepalen de wijze waarop het instellingshoofd wordt geëvalueerd: zij worden geëvalueerd door de Vlaamse regering op basis van een evaluatieverslag opgemaakt door een externe evaluatie-instantie daartoe door de Vlaamse regering aangesteld. Ter voorbereiding van dit evaluatieverslag bevraagt deze externe evaluatie-instantie de personen onder wiens functioneel gezag de te evalueren ambtenaren hebben gepresteerd en de ambtenaren van rang A2 die onder het gezag van de geëvalueerde staan.<sup>(8)</sup>

De paragrafen 4 en 5 verankeren het principe van de "bottom-up evaluatie" (BUE) van de lijnmanagers (het instellingshoofd, het afdelingshoofd en de ambtenaar van rang A1 met een diensthoofdtoelage). Bij de evaluatie van deze lijnmanagers zal met ingang van de evaluatie m.b.t. de prestaties van het jaar 2001 (en wat de ambtenaren van rang A1 met een diensthoofdtoelage betreft met ingang van de evaluatie m.b.t. de prestaties van het jaar 2002)<sup>(13)</sup> rekening worden gehouden met de beschikbare informatie van onder hun gezag staande medewerkers.<sup>(8)</sup>

De BUE zal m.a.w. getrapt verlopen: d.w.z. in 2002 over de leidend ambtenaar en de A2A (of gelijkgestelde functies), dus niet over leidinggevenden van rang A1 met een diensthoofdtoelage.<sup>(13)</sup>

### **Hoofdstuk 3.** De procedure<sup>(8)</sup>

**Art. VIII 11 - VIII 13.** Deze artikelen geven de vereenvoudigde en versoepelde procedure weer die dient gevolgd te worden bij de functioneringsevaluatie (cfr. de vroegere artikelen VIII 9 tot VIII 14 en VIII 24).<sup>(8)</sup>

Indien de geëvalueerde afwezig is tijdens de evaluatieperiode, gebeurt de functioneringsevaluatie indien mogelijk mondeling of anders schriftelijk. In alle gevallen dient de geëvalueerde een afschrift te krijgen van zijn definitief evaluatieverslag.<sup>(8)</sup>

De functioneringsevaluatie van de evaluator met de hoogste rang is doorslaggevend. Indien evenwel beide evaluatoren dezelfde rang hebben is de functioneringsevaluatie van de tweede evaluator doorslaggevend. Dit laatste wordt verantwoord doordat de tweede evaluator belast is met kwaliteitsbewaking.

Opgemerkt dient te worden dat de persoonlijke nota's niet enkel door de evaluatoren kunnen worden opgesteld, maar door alle personeelsleden of personen onder wiens functioneel gezag de te evalueren ambtenaar prestaties heeft verricht.<sup>(8)</sup>

### **Hoofdstuk 4.** Beroep tegen de evaluatie

**Art. VIII 14 - VIII 15:** Deze artikelen zijn grotendeels een overname van de vroegere artikelen VIII 25 en VIII 26 en geven de procedure weer die de ambte-

naar dient te volgen indien hij in beroep wenst te gaan tegen de evaluatie "onvoldoende" of tegen een vormgebrek tijdens de evaluatieperiode.<sup>(8)</sup>

**Art. VIII 14.** Krachtens de huidige tekst van artikel VIII 14 § 2 en IX 18 dient de raad van beroep inzake de beroepen die worden ingesteld tegen respectievelijk een evaluatie onvoldoende of vormgebreken bij de evaluatie of een tuchtstraf een advies uit te brengen binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift. De bepaling "Indien er geen advies is binnen deze termijn wordt het beroep behandeld alsof er een gunstig advies werd gegeven" werd geschrapt.<sup>(18)</sup>

Deze bepaling werd ingevoerd om de procedure niet nodeloos te rekken en was een maatregel ter bescherming van het individu tegen het stilzitten van de overheid.<sup>(18)</sup>

De Raad van State oordeelde evenwel in het arrest Schurmans tegen OVAM (nr. 63.627 van 17 december 1996) dat inzake de tuchtregeling het beroep bij de raad van beroep een essentiële waarborg is van de ambtenaren.

Het 'gunstig advies' dat op grond van deze bepaling wordt verkregen is louter fictief en beantwoordt niet aan de vereisten van het APKB (huidig artikel 14, § 3, 8°). Dergelijk 'stilzwijgend advies' is niet gemotiveerd en is ook niet het resultaat van een tegensprekelijk onderzoek door een paritair samengesteld college onder voorzitterschap van een magistraat. De Raad van State oordeelde dat het advies, ook al wordt het 'gunstig' genoemd, niet de door het APKB beoogde waarborgen oplevert bij gebrek aan tegensprekelijk onderzoek en motivering; een individu moet zich steeds kunnen verdedigen voor de raad van beroep.<sup>(18)</sup>

Daarom werd het gevolg, dat de overheid zichzelf oplegt in de artikelen VIII 14 § 2, (VII 25 tweede lid, VIII 77, § 2 en IX 18), bij het overschrijden van deze termijn, geschrapt.<sup>(18)</sup>

## **Hoofdstuk 5.** Overgangsbepalingen<sup>(18)</sup>

**Art. VIII 16.** Krachtens artikel VIII 8, § 1 dient elke ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd met betrekking tot deze prestaties te worden geëvalueerd en krachtens § 2 van dit artikel heeft de evaluatie betrekking op één kalenderjaar.

Bijgevolg dienen normaal gezien de ambtenaren die op 1 oktober 2002 werden overgeheveld in uitvoering van het Lambermontakkoord, begin 2003 te worden geëvalueerd voor de periode van drie maanden tussen 1 oktober 2002 en 31 december 2002.<sup>(18)</sup>

Aangezien voor deze ambtenaren evenwel nog een functiebeschrijving dient te worden opgesteld en de evaluatoren nog een PLOEG-opleiding dienen te volgen, strekt artikel VIII 16 ertoe dat deze ambtenaren pas voor het eerst begin 2004 (ten laatste eind maart 2004) zullen worden geëvalueerd m.b.t. hun prestaties tijdens de periode tussen 1 oktober 2002 en 31 december 2003.

Voor alle duidelijkheid wordt erop gewezen dat deze bepaling geen optie is (zoals artikel VIII 8, § 2, tweede lid), maar een verplichting.<sup>(18)</sup>

**Art. VIII 17 tot en met VIII 27.** Opgeheven.<sup>(8)</sup>

## **TITEL 3.** ANCIENNITEIT EN RANGSCHIKKING

### **Hoofdstuk 1.** Berekening van de anciënniteiten

De anciënniteit kan, naast de evaluatie en het examen, één van de criteria zijn die er moeten toe leiden om de beste ambtenaren te bevorderen.

Ofschoon het een blind en mathematisch criterium is, kan toch niet ontkend worden dat de ervaring een belangrijke rol speelt in de beoordeling van de bekwaamheid van een ambtenaar om hogere ambten uit te oefenen.

De combinatie met het evaluatiestelsel moet het arbitraire karakter van dit criterium enigszins verzachten.

De anciënniteit wordt nochtans niet aangehouden als formeel en doorslaggevend criterium of zelfs element van rangschikking bij de hiërarchische loopbaan; zij ruimt plaats ten voordele van de personeelsbeheersinstrumenten en kan derhalve enkel een aanwijzing zijn.

De schaalanciënniteit verworven op basis van evaluatie speelt daarentegen wel de hoofdrol in het overgaan tussen salarisschalen binnen eenzelfde rang.

Doorheen het statuut wordt anciënniteit nog gebruikt als vergelijkingscriterium om de volgorde te bepalen bij de tijdelijke vervanging van het instellingshoofd (zie Deel II - Titel 2 - Hoofdstuk 4), of als deelnemingsvoorwaarde bij een examen of benoemingsvoorwaarde bij een vacante hiërarchische betrekking zonder examen (Deel VIII - Titel 4).

**Art. VIII 28.** <sup>(13)</sup> Aan de klassieke anciënniteiten wordt het begrip schaalanciënniteit toegevoegd, gedefinieerd in de artikelen **VIII 28**<sup>(13)</sup> en **VIII 76, § 2**.

Naast deze administratieve anciënniteiten bestaat nog de geldelijke anciënniteit (zie deel XIII - Geldelijk statuut).

<sup>(18)</sup>

Ingevolge een advies van de Europese Commissie van 28 februari 2000 wordt de Belgische overheid verzocht de verplichtingen na te komen die op haar rusten krachtens artikel 39 van het EG-Verdrag en artikel 7, 1<sup>ste</sup> lid, van de Verordening (EEG) nr. 1612/69 van de Raad van Europa van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de EG. Dit houdt in dat voor de berekening van de niveau-, de graad- en de dienstanciënniteit niet alleen de diensten verricht bij de diensten van de Vlaamse regering in aanmerking komen, maar ook de voorgaande diensten verricht bij de diensten van de Europese Unie, van een lidstaat van de Europese Unie, van de Belgische Staat en van de gemeenschappen en gewesten.<sup>(13)</sup>

Ingevolge een opmerking van de Raad van State wordt het begrip Europese Unie vervangen door Europese Economische Ruimte (= de lidstaten van de Europese Unie (Benelux, Frankrijk, Duitsland, Italië, Groot-Brittannië, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland en Zweden) + Liechtenstein, Noorwegen en IJsland) ingevolge het akkoord over de Europese economische ruimte dat op 2 mei 1992 te Porto ondertekend werd.<sup>(16)</sup>

Bij besluit van de Vlaamse regering van 31 januari 2003 houdende uitvoering van het sectoraal akkoord 2001-2002 werden de bepalingen met betrekking tot de niveau-, graad- en dienstanciënniteit aangepast aan 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. Daardoor worden voor de berekening van de niveau-, de graad- en de dienstanciënniteit niet alleen de diensten verricht bij de diensten van de Vlaamse regering in aanmerking genomen, maar ook de voorgaande diensten verricht bij de Vlaamse Openbare Instellingen, 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, voor zover deze laatste organismen een personeelsstatuut hebben dat vergelijkbaar is met dat van de diensten van de Vlaamse regering.<sup>(18)</sup>

Ingevolge een opmerking van de Europese Commissie werd het begrip "vergelijkbaar personeelsstatuut" geschrapt zodat ook voor de berekening van de schaalanciënniteit voorgaande diensten gepresteerd bij andere organismen dan de diensten van de Vlaamse regering (of Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut) kunnen gevaloriseerd worden.<sup>(18)</sup>

Vandaar dat de bepalingen met betrekking tot de berekening van de administratieve anciënniteiten (met inbegrip van de schaalanciënniteit) worden aangepast.<sup>(18)</sup>

In concreto houdt dit in dat :

06/1 - 27/01/06

(./.)

1° Er geen vergelijking van personeelsstatuten meer dient te gebeuren maar 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.<sup>(18)</sup>

2° 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, eventueel meteen kunnen 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.<sup>(18)</sup>

\*  
\* \*

Om de gevallen van herwaardering van een graad op te vangen zal bij ontstentenis van een algemene reglementaire bepaling de Vlaamse regering ad hoc moeten bepalen in welke hoedanigheid en onder welke voorwaarden de diensten verricht als titularis van een graad die in verschillende niveaus of rangen was ingedeeld, geacht kunnen worden in aanmerking te komen voor de berekening van de graad- en van de niveauanciënniteit (zie o.a. nu art. **VIII 102** vierde en vijfde lid).

\*  
\* \*

Op de werkelijke diensten die in aanmerking komen zijn uitzonderingen bepaald in artikel **VIII 76, § 2**.

De schaalanciënniteit tijdens een verlof voor verminderde prestaties waaraan na uitputting van de vijf jaar dienstactiviteit, non-activiteit verbonden is voor de duur van de afwezigheid, wordt pro rata opgebouwd.

**Art. VIII 32.**<sup>(16)</sup> definieert doorheen het besluit het begrip werkelijke diensten.

Het begrip "ambt met volledige prestaties" komt niet meer voor in de definities van de administratieve anciënniteiten<sup>(18)</sup>. De reden is tweërlei: enerzijds zijn er geen deeltijdse ambten (een ambtenaar is steeds voltijds aangesteld), anderzijds dient de formulering in het personeelsstatuut conform te zijn met richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997. Deze richtlijn bepaalt dat deeltijdwerkers voor wat betreft hun arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig mogen behandeld worden dan voltijdwerkers. De richtlijn sluit evenwel niet uit dat "pro rata temporis" beginsel kan toegepast worden bij deeltijdse prestaties. De huidige bepalingen in het personeelsstatuut zijn conform de Europese richtlijn: enerzijds wordt bij sommige verlopen het "pro rata temporis" beginsel toegepast (halftijdse loopbaanonderbreking en deeltijdse prestaties), anderzijds zijn de andere verlopen gelijkgesteld met dienstactiviteit zodat er geen effect is op de anciënniteit.<sup>(16)</sup>

Voor wat betreft de aanrekening van graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit komen de prestaties verricht bij de in artikel VIII 28 § 5 opgesomde overheidsdiensten volledig in aanmerking, voor zover de prestaties werden verricht in dezelfde of een vergelijkbare graad, niveau en salarisschaal.<sup>(18)</sup>

**Art. VIII 33.** bevestigt de gangbare berekeningswijze. Het begrip kalendermaand impliceert reeds dat gedeelten van maanden vervallen.

**Art. VIII 34.** Tot dusver is enkel voor het verlof voor deeltijdse<sup>(9)</sup> prestaties, na uitputting van de vijf jaar dienstactiviteit, een pro rata berekening van de anciënniteit nodig. De overige gefractioneerde afwezigheden, bv. gecontingenteerd verlof of volledige afwezigheden zijn telkens gelijkgesteld respectievelijk met dienstactiviteit en met dienstactiviteit of non-activiteit.

De basis is 38 (urige werkweek) x 52 weken = 1976 uren voor een volledig anciënniteitsjaar.

## TITEL 4. DE HIËRARCHISCHE LOOPBAAN VAN DE AMBTENAAR

### Hoofdstuk 1. Definities en algemene bepalingen

#### *Afdeling 1. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel*

**Art. VIII 35. § 2.** De loopbaan van de ambtenaar kent zowel een hiërarchische als functionele ontwikkeling.

De hiërarchische loopbaan ontwikkelt zich via een bevordering door verhoging in graad binnen het niveau.

"Hiërarchische loopbaan" betekent dat er een vacature op de personeelsformatie aan verbonden is.

Art. 21 van het APKB bepaalt:

"Het statuut regelt de organisatie van de loopbaan van de ambtenaar. De loopbaan wordt in ieder geval vastgelegd:

- in hiërarchische rangen en is afhankelijk van vacatures van betrekkingen, behalve in de gevallen bepaald door het statuut;
- in graden.

De loopbaan kan bovendien facultatief binnen de rangen worden vastgelegd in functionele graden rekening houdend met geschiktheidsvoorwaarden binnen de rangen."

**Art. VIII 36. § 1.** Art. 23 - derde lid APKB bepaalt : "Indien de vacature van een betrekking een voorwaarde is voor de bevordering en indien in deze betrekking niet bij examen moet worden voorzien, stelt het statuut ten minste vast:

- 1° de verplichting van een voorafgaande vacantverklaring van de betrekkingen;
- 2° de termijn tussen de oproep tot sollicitaties en het indienen ervan;
- (...)"

De vakantverklaring van de betrekkingen gebeurt door het instellingshoofd of de Vlaamse regering na advies van de directieraad.

Het vacaturebericht omvat inzake de te verlenen betrekking:

- 1° een functiebeschrijving;
- 2° het gewenste profiel;
- 3° de salarisschalen;
- 4° het adres waar de kandidatuur wordt ingediend.

"De salarisschalen" betreft de salarisschalen van de functionele loopbaan die in voorkomend geval aan de graad gekoppeld zijn.

**§ 2.** De procedure van gewone brief en publikatie in het Belgisch staatsblad, die de rechtszekere termijn doet lopen, wordt gekoppeld aan een verlengde termijn voor indiening van de kandidaturen (van 15 dagen naar 1 maand).

**§ 3.** Het indienen van de kandidatuur kan aangetekend gebeuren, doch ook tegen ontvangstbewijs op de laatste werkdag vóór het verstrijken van de termijn en op de "dienst" vermeld in de oproep.

**Art. VIII 37.** regelt de mogelijkheid tot veralgemeende kandidaatstelling bij afwezigheid, bv. vakantieverlof.

Gezien de bijzondere aanwervingsprocedure van het wetenschappelijk personeel moet de kandidaatstelling aan het instellingshoofd worden gericht.

**Art. VIII 38.** De ambtenaar die zich volledig of gedeeltelijk in de administratieve toestand non-activiteit bevindt dient een einde te maken aan zijn verlof vooraleer hij de bevordering kan krijgen.

Het verlof kan hem pas na een nieuwe machtiging opnieuw toegestaan worden.

**Art. VIII 39. § 1.** Het is mogelijk om een bevordering te weigeren.

Deze weigering is onbeperkt mogelijk.

**§2.** Om het innemen van de betrekking waarin de ambtenaar bevorderd werd effectief afdwingbaar te maken, wordt de sanctie van intrekking van de bevordering na verloop van tijd gekoppeld aan het niet opnemen van de betrekking.

Opnemen betekent nochtans niet dat een verlof met dienstactiviteit moet onderbroken worden.

**§ 3 - opgeheven<sup>(10)</sup>**

De vrijwillige terugzetting in graad wordt veralgemeend en zal niet meer alleen mogelijk zijn na bevordering. Om die reden wordt de vrijwillige terugzetting in graad opgenomen in een aparte titel van deel VIII.<sup>(10)</sup>

#### *Afdeling 2. Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel*

**Art. VIII 40. § 2.** De loopbaan van de ambtenaar kent zowel een hiërarchische als functionele ontwikkeling.

De hiërarchische loopbaan ontwikkelt zich via:

- . bevordering door verhoging in graad binnen het niveau;
- . bevordering door overgang naar een ander niveau.

Er wordt telkens "ander niveau" i.p.v. "hoger niveau" vermeld aangezien de niveaus B en C naast elkaar liggende niveaus zijn.

"Hiërarchische loopbaan" betekent dat er een vacature op de personeelsformatie aan verbonden is.

Art. 21 van het APKB bepaalt:

"Het statuut regelt de organisatie van de loopbaan van de ambtenaar. De loopbaan wordt in ieder geval vastgelegd:

- in hiërarchische rangen en is afhankelijk van vacatures van betrekkingen, behalve in de gevallen bepaald door het statuut;
- in graden.

De loopbaan kan bovendien facultatief binnen de rangen worden vastgelegd in functionele graden rekening houdend met geschiktheidsvoorwaarden binnen de rangen."

**Art. VIII 41. § 1.** In de mate dat er een examen of bekwaamheidsproef voor verhoging in graad binnen het niveau wordt ingesteld, zal dit bepaald worden in de bijlage 5 waar de toegang tot de graden geregeld is. Het examen en de proef zullen vergelijkend zijn ofschoon dit geen verplichting is volgens het APKB.

In regel is er op dit ogenblik geen examen voor verhoging in graad binnen het niveau.

De vergelijkende overgangsexamens worden georganiseerd door de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>. De vroegere APKB-verplichting om vergelijkende overgangsexamens door het Vast Wervingssecretariaat (SELOR) te laten organiseren, is niet behouden in het nieuwe APKB.<sup>(14)</sup>

**Art. VIII 42 :** Zie analogie artikel **VIII 36**.

**§ 1.** Ook graden die na examens begeven worden, worden voortaan vooraf vacantverklaard en bekendgemaakt aan de geslaagden.

**Art. VIII 43.** regelt de mogelijkheid tot veralgemeende kandidaatstelling bij afwezigheid, bv. vakantieverlof.

Aangezien er in casu (nog) geen vacaturebericht is en dus geen vermelding van adres waar de kandidatuur moet ingediend worden, wordt hier de algemene regel herhaald dat voor vacantverklaringen bij de instellingen en het ministerie, de centrale personeelsdienst het verzamelpunt is.

**Art. VIII 44.** Naar analogie met artikel **VIII 54** bepaalt de organisator van de examens,<sup>(14)</sup> de datum waarop de anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn; deze datum valt doorgaans samen met de uiterste inschrijvingsdatum en is in dat opzicht met de organisatie van het examen verbonden. De organisatie van de bekwaamheidsproef wordt binnen het ministerie gehouden.

Dit artikel maakt het onderscheid tussen de voorwaarden om zich voor een examen of bekwaamheidsproef te mogen inschrijven en om een bevordering te verkrijgen.<sup>(9)</sup>

In het laatste geval dient de ambtenaar die zich volledig of gedeeltelijk in de administratieve toestand non-activiteit bevindt een einde te maken aan zijn verlof vooraleer hij de bevordering kan krijgen.

Het verlof kan hem pas na een nieuwe machtiging opnieuw toegestaan worden.

(...) geschrapt <sup>(9)</sup>

De voorwaarden van § 1 gelden zowel voor de (vergelijkende) bekwaamheidsproeven door verhoging in graad als binnen de graad of rang voor overgang tussen de salarisschalen.

**Art. VIII 44bis.** Een kandidaat, die wenst deel te nemen aan het overgangsexamen naar niveau A, moet eerst aantonen via een algemene potentieelinschatting, die zowel intern als extern kan gebeuren, over de nodige competenties (attitudes en vaardigheden) te beschikken voor het uitoefenen van een functie in niveau A.<sup>(13)</sup>

Deze potentieelinschatting wordt georganiseerd voorafgaand aan het overgangsexamen, maar maakt er zelf geen deel van uit. De wijze waarop deze potentieelinschatting wordt georganiseerd, wordt bepaald door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling, en kan evolueren in de tijd.<sup>(13)</sup>

De ambtenaren van wie de selectiecommissie heeft vastgesteld dat zij over de vereiste generieke competenties voor het uitoefenen van een functie in niveau A beschikken, worden gedurende 7 jaar vrijgesteld van deelname aan deze potentieelinschatting. De ambtenaren mogen tijdens hun loopbaan maximaal 4 keer deelnemen.<sup>(13)</sup>

**Art. VIII 45:** Zie analogie artikel **VIII 39**.

Enkel voor bevordering door verhoging in graad zonder examen of proef is deze weigering onbeperkt mogelijk.

Indien hij een tweede maal een bevordering na examen of bekwaamheidsproef weigert, verliest hij het voordeel van het slagen voor het examen of de proef.

Indien een ambtenaar zich kandidaat stelt voor slechts enkele betrekkingen doch om reden van onvoldoende vacatures niet bevorderd kan worden wordt dit niet als een weigering beschouwd.

**Hoofdstuk 2.** De vergelijkende examens voor overgang naar een ander niveau en de vergelijkende examens voor verhoging in graad

*Afdeling 1. Algemene bepalingen*



**Art. VIII 46.** geen commentaar.

**Art. VIII 47.** Ter uitvoering van de CAO 99-2000 (punt 6.1) worden de loopbaanexamens voor alle niveaus georganiseerd om de drie jaar onafhankelijk of er al dan niet vacatures zijn.<sup>(12)</sup> De administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> organiseert de loopbaanexamens.<sup>(13)</sup>

Er zullen om de drie jaar (i.p.v. ten minste om de twee jaar) examens voor overgang naar een ander niveau georganiseerd worden. Deze verlenging van de duur met één jaar wordt verantwoord door de verzwaring van de procedure, met de invoering van een potentieelinschatting voor overgang naar niveau A. In de praktijk worden er thans immers ook niet om de twee jaar loopbaanexamens georganiseerd, maar enkel indien er vacatures zijn.<sup>(13)</sup>

Op voorstel van de administratie Personeelsontwikkeling zullen de potentieelinschatting en het overgangsexamen naar niveau A om de drie jaar worden georganiseerd volgens het volgende systeem:<sup>(13)</sup>

1° jaar: potentieelinschatting;<sup>(13)</sup>  
 2° jaar: overgangsexamen;<sup>(13)</sup>  
 3° jaar: nihil;<sup>(13)</sup>  
 4° jaar: potentieelinschatting;<sup>(13)</sup>  
 5° jaar: overgangsexamen;<sup>(13)</sup>  
 6° jaar: nihil.<sup>(13)</sup>

Indien een ambtenaar bij aanwerving deelneemt aan een examen voor niveau B wordt zijn huidige dienstanciënniteit in rekening gebracht.

**Art. VIII 48.** Opgeheven.<sup>(13)</sup>

**Art. VIII 49.** De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling wordt betrokken in het overleg over de vaststelling van de programma's en de nadere modaliteiten van de loopbaanexamens.<sup>(13)</sup>

Onder modaliteiten van het examenprogramma wordt hier verstaan:

- of het examen bestaat uit één of meerdere gedeelten;
- het resultaat dat men moet hebben behaald om te zijn geslaagd;
- het resultaat dat men moet hebben behaald voor de vrijstellingen voor de volgende examens.<sup>(13)</sup>

**Art. VIII 50.** regelt op algemene en onbeperkte wijze de vrijstelling van het algemeen gedeelte voor volgende examens.

(...) geschrapt <sup>(9)</sup>

Met algemeen gedeelte wordt in het geval van art. **VIII 55** het eerste gedeelte bedoeld.

**Art. VIII 51.** Het te behalen minimumresultaat<sup>(9)</sup> komt voor in het examenreglement. De deliberatiemogelijkheid wordt voorzien door het Vast Wervingssecretariaat bv. bij meerkeuzevragen is het een modaliteit van het programma en wordt het opgenomen in het examenreglement.

*Afdeling 2. De vergelijkende examens voor overgang naar een ander niveau*

**Art. VIII 52.** somt de beginrang van de niveaus op die via vergelijkend overgangsexamen kan bekomen worden.

**Art. VIII 53.** eerste lid - geschrapt<sup>(9)</sup>

Voor een bevordering tot een graad van de rang A1 wordt de vereiste niveauancienniteit in de niveaus B en C samengeteld aangezien de niveaus B en C gelijkwaardig zijn. Het vergelijkend examen voor overgang naar een graad van de rang A1 staat open voor de ambtenaar van niveau B of C die in beide niveaus samen ten minste 3 jaar ancienniteit telt.<sup>(13)</sup>

Voor overgangsexamens is er in principe geen diplomavereiste (uitzondering : niveau B). De ambtenaren van niveau D krijgen ook toegang tot niveau B. Dit strookt met het feit dat de niveaus B en C in de hiërarchie gelijkwaardige niveaus zijn. Zo ook hebben de ambtenaren van niveau C toegang tot niveau A. Algemene functies van niveau B zijn onder andere : directiesecretaris, programmeur, vertaler. Specifieke functies van niveau B zijn onder andere : maatschappelijk werker, verpleegster, landmeter.<sup>(9)</sup>

De personeelsleden van het ministerie kunnen deelnemen aan de examens.

**Art. VIII 54** werd opgevat naar analogie met de aanwervingsexamens.

**Art. VIII 55.** Dit artikel bepaalt dat de inhoud van het examenprogramma voor overgang naar niveau A voortaan wordt bepaald door de leidend ambtenaar van de administratie het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>, na overleg met de instellingen, met de leidend ambtenaar van de administratie Personeelontwikkeling. De inhoud en het aantal examengedeelten liggen dus niet vast, maar kunnen evolueren in de tijd.<sup>(13)</sup>

**Art. VIII 56.** Opgeheven<sup>(13)</sup>.

**Art. VIII 57<sup>(14)</sup> en VIII 59.** Zie ministerieel besluit van 31 juli 1991 vermeld naast art. VIII 55.

Het programma voor niveau B en C wordt op dezelfde wijze opgevat.

De geslaagden voor een loopbaanexamen worden gerangschikt volgens de behaalde resultaten. Ingeval het examen is opgesplitst in een algemeen en één of meer bijzondere gedeelten, worden zij evenwel gerangschikt volgens de resultaten behaald in de bijzondere gedeelten, behalve bij het overgangsexamen naar niveau

A waar de rangschikking gebeurt volgens de resultaten behaald op alle gedeelten (algemeen en bijzonder).<sup>(13)</sup>

De rangschikking volgens de uitslag behaald in de bijzondere gedeelten is te wijten aan de mogelijkheid tot vrijstelling van het algemeen gedeelte. Onderlinge vergelijking van de kandidaten zou anders onmogelijk worden.

**Art. VIII 58.** Opgeheven.<sup>(14)</sup>

### *Afdeling 3. De vergelijkende examens voor verhoging in graad*

**Art. VIII 60. § 1.** stelt als algemene regel een deelnemingsvoorwaarde van twee jaar graadanciënniteit in de onmiddellijk lagere rang.

§ 2 - opgeheven <sup>(9)</sup>

De examenprogramma's van de vergelijkende examens voor verhoging in graad moeten kunnen worden opgesteld op basis van de functiebeschrijving en profielen van de te begeven functies en moeten zodanig zijn opgesteld dat de kerncompetenties op een professionele wijze worden getest. Daarom moet in het PSWI niet uitdrukkelijk worden vastgesteld waaruit die examenprogramma's bestaan. Op grond van artikel VIII 49 PSWI kunnen zij voor elke functie worden vastgesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> na overleg met de instellingen en de Vast Wervingssecretaris.<sup>(9)</sup>

### **Hoofdstuk 3.** De vergelijkende bekwaamheidsproef

**Art. VIII 61. § 1.** Zowel de bekwaamheidsproeven voor verhoging in graad als de bekwaamheidsproeven georganiseerd voor de overgang tussen salarisschalen in één rang zijn vergelijkend.

De organisatie berust conform de huidige regeling van het organiek reglement (BVR 22 mei 1991) en van dit besluit wat de bevoegdheden inzake examen betreft, bij het ministerie en inzonderheid bij de leidend ambtenaar van de administratie Het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>. Uiteraard zal over het programma overleg gepleegd worden de betrokken instellingen.

§ 3. Hier wordt de geldigheidsduur van de uitslag van een vergelijkende bekwaamheidsproef geregeld. In het bijzonder wanneer het om fysieke proeven gaat, kan het aangewezen zijn de geldigheidsduur te beperken. Deze beperking wordt steeds vooraf in het examenreglement bepaald.

§ 4. Krachtens artikel VIII 45, § 1 PSWI verliest de ambtenaar die een tweede maal een bevordering weigert - welke wordt toegekend aan de hand van het geslaagd zijn voor een loopbaanexamen of bekwaamheidsproef - het voordeel van het slagen voor dit examen of voor deze proef.

Deze maatregel moet logischerwijze ook gelden voor de ambtenaar die een tweede maal weigert een andere functie op te nemen die hem wordt aangeboden naar aanleiding van het geslaagd zijn voor een bekwaamheidsproef maar die niet noodzakelijk een bevordering door verhoging in graad impliceert.<sup>(9)</sup>

§ 5. Naar analogie met de loopbaanexamens worden ook de vergelijkende bekwaamheidsproeven om de drie jaar georganiseerd.<sup>(12)</sup>

## **Hoofdstuk 4.** De hiërarchische bevordering

### *Afdeling 1. Bevoegde overheid en procedurevoorschriften*

**Art. VIII 62.** Het voorstel van de Vlaamse minister(s) bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup>,<sup>(9)</sup> heeft betrekking op de minister(s) die het besluit "voordraagt".

De directieraad daarentegen draagt een aantal kandidaten in volgorde van geschiktheid voor benoeming voor; hij motiveert zijn keuze. De benoemende overheid heeft slechts de keuze uit de kandidaten die in dit voorstel opgenomen zijn (zie artikel **VIII 68**, § 2 - laatste lid en **VIII 70** - laatste lid).

**Art. VIII 63.** Geen commentaar.

**Art. VIII 64. § 1.** Het instellingshoofd bevordert binnen en tussen de niveaus B, C en D.

§ 2. De directieraad doet een voorstel in volgorde van de meest geschikt geachte kandidaten voor bevordering.

**Art. VIII 65. § 1.** De overheid geeft kennis van de voorstellen op de wijze die zij gepast acht.

§ 2. Na kennisneming van de rangschikking kan de benadeelde ambtenaar vragen om gehoord te worden; er is geen bijstand van een raadgever voorzien.

De ambtenaar kan ook een bezwaarschrift indienen bij de directieraad binnen een termijn van 15 kalenderdagen na de kennisgeving. Deze termijn wordt als een vervaltermijn beschouwd; een bezwaarschrift ingediend na deze termijn wordt in geen geval in aanmerking genomen.<sup>(9)</sup>

**Art. VIII 65bis.** In het PSWI werd tot nog toe geen ingangsdatum voorzien voor de bevorderingen door verhoging in graad. Voortaan zullen deze bevorderingen uitwerking hebben met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin de benoemende overheid een beslissing heeft genomen. De ingangsdatum voor een bevordering door overgang naar een ander niveau volgt uit de termijn welke is opgelegd voor de toelating tot de stage.<sup>(9)</sup>

### *Afdeling 2. Bevordering door overgang naar een ander niveau*

**Art. VIII 66. § 1** geeft uiting aan het vergelijkend karakter van het examen. Dit moet hoe dan ook gerespecteerd worden zodat met de functiebeschrijving en het gewenste profiel enerzijds en de voorkeurmogelijkheid van de kandidaat anderzijds slechts binnen deze perken kan rekening gehouden worden.

**§ 2** bepaalt de volgorde tussen verschillende examens met voorrang voor het oudste examen.

Indien bv. een ambtenaar reeds een bevordering weigerde en zich later opnieuw kandidaat stelt, zal zijn examen voorgaan op later afgesloten examens.

**§ 3.** Aan geslaagden voor bevorderingsexamens en bekwaamheidsproeven kan (net zoals bij wervingen) een bijkomende selectietest worden opgelegd vooraleer zij een dienstaanwijzing krijgen.<sup>(13)</sup>

De bijkomende selectieproef geldt enkel voor examens algemene kwalificatie indien voor een welbepaalde betrekking bijzondere bijkomende vereisten worden gesteld. Er wordt een opsomming gegeven van de voorwaarden waaraan de bijkomende selectieproef dient te voldoen.<sup>(13)</sup>

### *Afdeling 3. Bevordering door verhoging in graad*

#### *Onderafdeling 1. Specifieke bepalingen betreffende het wetenschappelijk personeel*

##### I. Voorwaarden van bevordering

**Art. VIII 67.** Als algemene voorwaarde voor bevordering tot rang A2 wordt het bereikt hebben van de tweede salarisschaal in de basis functionele loopbaan gesteld, d.w.z. na een aantal jaren schaalanciënniteit vastgesteld in artikel **VIII 78, § 1.**

Vermits de doctors en ingenieurs de tweede salarisschaal reeds onmiddellijk bij hun indiensttreding krijgen en de overige wetenschappelijke attachés deze reeds na twee jaar (bij een jaarlijkse versnelde opbouw x 2) kunnen bereiken, dient, ten-einde een normale loopbaanspreiding te bekomen, deze algemene voorwaarde gecombineerd te worden met een voorwaarde van 6 jaar graadanciënniteit.

In het raam van de professionalisering en objectivering worden aan de kandidaat wetenschappelijk directeur bepaalde eisen gesteld, nl.

- 1° beschikken over generieke competenties d.w.z. algemene vaardigheden die afdelingsvrij zijn en de leidinggevende capaciteiten viseert, bv. teamleiderschap, resultaatgerichtheid, zin voor initiatief, analytisch denken, communicatievaardigheid, motiverend optreden, ...
- 2° beschikken over vaardigheden die specifiek bij een bepaalde afdeling horen inclusief de vereiste functie-technische kennis en vaardigheden.

De algemene vaardigheden kunnen door een test getoetst worden die zowel via een extern organisme als intern kan georganiseerd worden.

## II. Volgorde van de bevorderingen

**Art. VIII 68.** De meest geschikte kandidaat heeft voorrang.

De procedure van vergelijking wordt gevoerd op basis van functiebeschrijving en profielvereisten, van functioneringsevaluatie en kandidatuur, doch dit is geen exhaustieve opsomming. Ook anciënniteit kan meespelen als criterium.

Aangezien het hier om hiërarchische bevorderingsbetrekkingen gaat waarvoor op termijn de potentialiteitsevaluatie dient aangewend te worden, kunnen ook andere appreciatie elementen in rekening gebracht worden (houding, gedragingen, vorming, de documenten van het evaluatiedossier zoals persoonlijke nota's en de persoonlijke visie voor het instellingshoofd).

De directieraad draagt de gegadigden voor een betrekking van wetenschappelijk directeur voor.

Indien de benoemende overheid niet benoemt uit de voordracht is de procedure beëindigd. Slechts een nieuwe vacantverklaring en oproep kan een meer geschikte kandidaat opleveren. Het dossier wordt derhalve niet teruggestuurd naar de directieraad om een nieuw voorstel te doen.

Ofschoon het niet als regel kan gesteld worden dat er steeds meer kandidaten dienen voorgedragen te worden dan er vacatures zijn, omdat dit afhangt van de mate van geschiktheid van de gegadigden, moet het toch uitzondering blijven dat een directieraad evenveel of minder kandidaten voorstelt dan er vacatures zijn.

*Onderafdeling 2.*    Specifieke bepalingen betreffende het niet-wetenschappelijk personeel

I.    Volgorde van de bevorderingen met examen of bekwaamheidsproef

**Art. VIII 69.** Ook hier is de volgorde van bevordering, het oudste examen en vervolgens in volgorde van de uitslag overeenkomstig het vergelijkend karakter. Ook hier primeert het vergelijkend karakter op de keuze van een dienstaanwijzing op basis van functiebeschrijving en profiel en de persoonlijke keuze van de kandidaat.

Zie wat de bijkomende selectietest betreft de analogie met art. VIII 66 § 3.<sup>(13)</sup>

II.    Volgorde van de bevorderingen zonder examen

Art. 11 § 1 APKB. : "Indien evenwel de vacature van een betrekking een voorwaarde is voor de bevordering en indien in deze betrekking niet bij selectieproef moet worden voorzien, stelt het statuut eveneens ten minste vast<sup>(9)</sup> :

(1°)

(2°)

3°    een procedure van vergelijking van de sollicitaties.<sup>(9)</sup>

lid - geschrapt <sup>(9)</sup>

**Art. VIII 70:** Zie analogie artikel **VIII 68**.

III.    Voorwaarden van bevordering.

**Art. VIII 71 - 71bis - 72 - 72bis - 73 - 73bis - 74<sup>(10)</sup> - 74bis <sup>(9)</sup>.**

Als algemene voorwaarde voor bevordering tot de enige hiërarchische rang in de niveaus B, C en D en tot rang A2 wordt het bereikt hebben van de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan gesteld, d.w.z. na een aantal jaren schaalanciënniteit vastgesteld in artikel **VIII 78, § 1**.

Voor de rangen B2, C2 en D2 is dit telkens na acht jaar schaalanciënniteit; voor rang A2 evenwel wordt het bereiken van de tweede salarisschaal, wat theoretisch reeds na drie jaar kan (bij een jaarlijkse versnelde opbouw x 2) gecombineerd met twee bijkomende voorwaarden, nl.:

- zes jaar graadanciënniteit hebben (i.e. om een normale loopbaanspreiding te bekomen);
- slagen in een proef waarbij wordt nagegaan of de kandidaat over voldoende leidinggevende capaciteiten beschikt (zie analogie **VIII 67**).

Voor bevordering tot de rang B3, C3 en D3 komt de ambtenaar in aanmerking die de tweede rang van het overeenstemmende niveau bereikt heeft en de ambtenaar van de eerste rang van dat niveau die de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan van deze rang bereikt heeft, en mits zij geslaagd zijn voor een test nopens de leidinggevende capaciteiten (het betreft hier immers de leidinggevende rangen in de lagere niveaus). Deze test is geen vergelijkende bekwaamheidsproef, maar vormt wel het selectie criterium. De bevordering zal worden verleend aan de kandidaat die voor vermelde test is geslaagd en die het meest geschikt bevonden wordt voor het uitoefenen van de functie overeenkomstig de bepalingen van artikel VIII 70. Dit wil zeggen dat de geslaagden achteraf nog worden vergeleken op basis van hun profiel ten overstaan van de profielvereisten, rekening houdend met o.m. de functiebeschrijving, de functioneringsevaluatie en de kandidaatstelling.<sup>(10)</sup>

Uiteraard kan de voorwaarde van het bereiken van de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan niet gelden indien slechts één salarisschaal aan een graad gekoppeld is.

Deze voorwaarde geldt evenmin wanneer de bevordering binnen hetzelfde niveau verleend wordt op basis van een vergelijkende bekwaamheidsproef.<sup>(9)</sup>

**Art. VIII 74ter.** Krachtens de artikelen VIII 71bis – VIII 74 komen in aanmerking voor bevordering tot een graad van de rang B3, C3 en D3 enerzijds de ambtenaren die benoemd zijn in een graad van de rang B2, respectievelijk C2 en D2, en anderzijds de ambtenaren die benoemd zijn in een graad van de rang B1, respectievelijk C1 en D1, die de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan van deze graad bereikt hebben. Bovendien dienen alle in aanmerking komende ambtenaren voorafgaandelijk geslaagd te zijn voor een test nopens de leidinggevende kwaliteiten. Voor een bevordering tot een graad van de rang B2, C2 en D2 komen de ambtenaren in aanmerking die benoemd zijn in een graad van de rang B1, respectievelijk C1 en D1 en die de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan bereikt hebben.<sup>(19)</sup>

Indien men deze bevorderingsfuncties wil vacant verklaren, dienen er dus een zeer groot aantal kandidaten aangeschreven te worden. Toch gaat het hier dikwijls om zeer specifieke functies waarvoor alleen een beperkt aantal ambtenaren in de organisatie de geschikte ervaring hebben. Bovendien dienen voor de bevorderingsfuncties in de derde rang de kandidaten eerst getest te worden op hun leidinggevende capaciteiten. Soms gebeurt dit via assessmentcentertests die zeer duur zijn.<sup>(19)</sup>

Om te vermijden dat een groot aantal kandidaten die eigenlijk niet geschikt zijn voor de functie dienen aangeschreven te worden en om kosten te besparen op het testen van leidinggevende capaciteiten van kandidaten die eigenlijk niet het geschikte profiel hebben, wordt er thans een regeling ingevoerd waardoor de doelgroep van kandidaten kan ingeperkt worden. Hierdoor wordt onder meer een voorafgaandelijke screening op curriculum vitae mogelijk, voorafgaand aan het testen van de leidinggevende capaciteiten.<sup>(19)</sup>



De nieuwe algemene organieke regeling laat toe om de doelgroep te beperken voor bevorderingen binnen niveau B, C en D, zonder aan de andere statutaire voorwaarden van artikelen VIII 71 bis- VIII 74 te raken. Om voldoende garanties in te bouwen dat deze mogelijkheid niet op willekeurige wijze wordt gebruikt, dient er eerst een akkoord van de minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling gevraagd te worden.<sup>(19)</sup>

IV. Quota voor bevordering.

**Art. VIII 75.** Opgeheven.<sup>(12)</sup>

## **TITEL 5. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN DE AMBTENAAR**

**Art. VIII 76. § 1.** De functionele loopbaan vervangt de vroegere vlakke loopbaan, er is m.a.w. geen vacature nodig voor overgang tussen de salarisschalen, doch met dit verschil dat het automatisme afhankelijk is van een gunstige evaluatie en dat er geen andere graadbenaming aan de nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt.

**§ 2.** Uit de opbouw van de schaalanciënniteit op basis van werkelijke diensten (zie art. VIII 32, § 1) valt af te leiden dat tijdens de administratieve toestand non-activiteit geen schaalanciënniteit opgebouwd wordt.

Slechts in één geval is er een rechtstreeks verband tussen de functioneringsevaluatie en de loopbaanontwikkeling : in geval van "onvoldoende" wordt geen schaalanciënniteit opgebouwd. In alle andere gevallen is de beschrijvende functioneringsevaluatie slechts de basis voor een andere beslissing over een normaal of trager loopbaanverloop. <sup>(5)</sup>

De beslissing tot vertraging wordt bijzonder gemotiveerd.

Het principe van de versnelling wordt opgeheven en vervangen door een functioneringstoelage die jaarlijks zal worden toegekend aan de ambtenaren die voor het voorbije evaluatiejaar beter hebben gepresteerd dan kan verwacht worden in de betrokken functie. De toekenning van de toelage wordt geregeld in deel XIII.<sup>(5)</sup>

**§ 3.** De functiebeschrijving kan het overgaan tussen salarisschalen in de functionele loopbaan van een rang of het verwerven van een andere functie binnen dezelfde of hogere (loodsen) salarisschaal afhankelijk maken van bijkomende voorwaarden, andere dan schaalanciënniteit. Deze voorwaarden (brevetten, bekwaamheidsproef, ...) dienen dan wel in de functiebeschrijving van de basisgraad te worden opgenomen.

**§ 4.** 1° somt de gevallen op van de voltijds afwezige ambtenaar die, weliswaar niet meewerkt aan het realiseren van de doelstellingen van zijn dienst, doch niettemin elders in de overheidssector in ruime zin actief is, en dus geen beter of slechter

dan normaal te verwachten prestatie wat zijn dienst betreft kan leveren. In de opgesomde gevallen kent de ambtenaar dan ook een normaal loopbaanverloop.

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

Voor het vakbondsverlof zie ook art. **VIII 21**.

2° somt de gevallen op waarin geen schaalanciënniteit opgebouwd wordt en de ambtenaar derhalve geacht wordt niet mee te werken aan het bereiken van de doelstellingen van de "dienst".

Zo bouwt bijvoorbeeld de ambtenaar met verlof voor voltijdse loopbaanonderbreking geen schaalanciënniteit op. Deze ambtenaar werkt immers niet mee aan het bereiken van de doelstellingen van de dienst.

De ambtenaar die daarentegen halftijdse loopbaanonderbreking geniet, werkt wel mee aan het bereiken van de doelstellingen van de dienst. Daarom is het verantwoord dat voor deze ambtenaar de schaalanciënniteit blijft doorlopen - naar analogie met de regeling voor de ambtenaar die een verlof voor deeltijdse prestaties (<sup>9</sup>), gelijkgesteld met dienstactiviteit, geniet.<sup>(1)</sup>

**Art. VIII 77.** § 1.<sup>(8)</sup> De ambtenaar voor wie de evaluatoren zinnens zijn een loopbaanvertraging toe te kennen wordt vooraf in kennis gesteld en kan op zijn verzoek door de directieraad worden gehoord. In de schriftelijke mededeling wordt opgenomen dat de ambtenaar kan vragen om te worden gehoord zonder dat dit voor hem echter een verplichting inhoudt. Indien de betrokken ambtenaar na dien met de effectieve toekenning van loopbaanvertraging niet akkoord gaat, kan hij daartegen beroep indienen bij de raad van beroep en kan hij zich daarbij door een raadgever laten bijstaan.<sup>(14)</sup>

De keuze van de datum van 1 juli is als volgt te verklaren. Het evaluatiejaar loopt van 1 januari tot 31 december. De evaluatiegesprekken vinden plaats in januari en februari. De afhandeling van de beroepsprocedure kan de maanden maart, april en mei (gedeeltelijk) in beslag nemen. De beslissing tot vertraging heeft uitwerking op 1 juli.

Alleen voor de ambtenaren die een beroep hebben ingediend tegen de evaluatie, zal de waarderingsfase slechts plaatsvinden na de afhandeling van de beroepsprocedure.

Bij gebreke aan een uitdrukkelijke beslissing tot loopbaanvertraging door de directieraad, wordt de normale loopbaansnelheid toegepast. De normale loopbaansnelheid volgt niet uit een uitdrukkelijke beslissing van de directieraad.<sup>(5)</sup>

Weliswaar wordt de ambtenaar geëvalueerd over het voorbije jaar doch het effect van de loopbaansnelheid strekt zich uit over de twaalf daarop volgende kalendermaanden (1 juli - 30 juni). Zo wordt retroactiviteit vermeden evenals moeilijkheden i.v.m. het al dan niet voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor verho-

ging in graad in het voorbije jaar (bv. door een vertraging te krijgen) en worden de procedures niet onmogelijk gemaakt of bezwaard.<sup>(5)</sup>

Het horen door de directieraad van de potentiële vertrager gebeurt zonder dat deze laatste zich hiervoor kan laten bijstaan. Immers moet hier de vergelijking gemaakt worden met de analoge situatie van een bevorderingsprocedure. De nadere regelen van het horen zijn elementen van de procedure en worden niet reglementair vastgelegd.<sup>(5)(8)</sup>

Indien tussentijds, d.w.z. in een evaluatiejaar, de ambtenaar een bevordering krijgt in salarisschaal of graad valt hij terug naar of blijft hij de normale loopbaansnelheid krijgen tot 30 juni, de dag vóór de uitwerking van de nieuwe beslissing.

Het vijfde lid geeft een betere formulering van de berekening van de schaalanciënniteit voor de ambtenaar aan wie een loopbaanvertraging of een onvoldoende werd toegekend.<sup>(5)</sup>

§ 2. De ambtenaren kunnen in beroep gaan tegen de beslissing tot loopbaanvertraging bij de tweede kamer van de raad van beroep. Totnogtoe was deze beroepsmogelijkheid enkel voorzien tegen de evaluatie "onvoldoende" of tegen een vormgebrek tijdens de evaluatieprocedure. De definitieve beslissing na advies van de raad van beroep, wordt genomen door de functioneel bevoegde minister.<sup>(8)</sup>

### **Art. VIII 78 t/m VIII 83.**

#### **Art. VIII 78. § 1.**

Bij het opstellen van dit statuut werd er, net zoals bij het ministerie, van uitgegaan dat aan de ambtenaren van niveau A (van zowel het wetenschappelijk als het niet-wetenschappelijk personeel) een snellere start moet worden gegeven in de beginjaren van hun functionele loopbaan, teneinde deze ambtenaren sneller aan de organisatie te kunnen binden.

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.

In rang A1 van het niet-wetenschappelijk personeel wordt de 18 jaar schaalanciënniteit verdeeld over 6 jaar en 12 jaar terwijl deze in de andere aanvangsrangen van de andere niveaus over 8 jaar en 10 jaar is verdeeld.

Vervolgens wordt de vierde salarisschaal na 9 jaar schaalanciënniteit bereikt.<sup>(12)</sup>

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. 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

vb. niet-wetenschappelijk personeel

A 111 : adjunct van de directeur  
 A 112 : tweede salarisschaal  
 A 113 : derde salarisschaal  
 A 114 : vierde salarisschaal<sup>(12)</sup>

C 111 : medewerker  
 C 112 : tweede salarisschaal  
 C 113 : derde salarisschaal  
 C 114 : vierde salarisschaal<sup>(12)</sup>

Aan de basis-hiërarchische graad worden waar mogelijk drie (en zometertwee) en voor de attaché's van het wetenschappelijk personeel zelfs vijf salarisschalen gekoppeld.

In de **niveaus B, C en D** van het niet-wetenschappelijk personeel wordt de tweede salarisschaal telkens bereikt na 8 jaar schaalanciënniteit, de derde schaal na 10 jaar schaalanciënniteit en de vierde schaal na 9 jaar schaalanciënniteit.<sup>(12)</sup>

Aan de bevorderingsgraad worden maximum twee salarisschalen verbonden. De tweede salarisschaal wordt bereikt na 10 jaar schaalanciënniteit.

<sup>(14)</sup>

**Niveau A :**

**- wetenschappelijk personeel**

-

- rang A1 :

- . een basis salarisloopbaan op basis van functioneringsevaluatie met 3 schalen die doorlopen worden op normale snelheid na 10 jaar en waarvan de tweede schaal bereikt wordt na gemiddeld 4 jaar schaalanciënniteit (SA) en de derde na gemiddeld 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 bekleden hiërarchisch geen andere graad. Aangezien het een doorgroefunctie betreft, wordt ten vroegste 4 jaar 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 een gelijkstelling als voorwaarde gesteld om A 168 te kunnen verkrijgen.

Het instellingshoofd kent deze salarisschaal toe na advies van de directieraad (**art. VIII 79**).

Na gemiddeld 10 jaar schaalanciënniteit (min. 5 jaar) in A 168 zal de ambtenaar van rang A1 de vijfde salarisschaal (A 169) bereiken.

- rang A2
  - . de vroegere decumul van de managementstoelage met de versnelling op rang A2 voor de afdelingshoofden is nu vervangen door de decumul van de managementstoelage met de functioneringstoelage (cfr. artikel III 58bis).<sup>(5)</sup>
  - . mogelijkheid tot toekenning van een tweede schaal na 4 jaar effectieve prestaties in de eerste schaal op basis van functioneringsevaluatie.  
Het instellingshoofd kent deze salarisschaal toe na advies van de directieraad (**art. VIII 80**).
- [. opgeheven]<sup>(5)</sup>
- Instellingshoofd : een salarisschaal A 365 of 366 (bij mandaat) en de mogelijkheid om een managementstoelage tussen 0-20 % te behalen i.f.v. het bereiken van doelstellingen (**art. VIII 83**).

**- niet-wetenschappelijk personeel :**

- rang A1 :
  - . een salarisloopbaan op basis van functioneringsevaluatie met 4<sup>(12)</sup> schalen die doorlopen worden op normale snelheid na 27<sup>(12)</sup> jaar en waarvan de tweede schaal (ex rang 11) bereikt wordt na gemiddeld 6 jaar schaalanciënniteit (SA) (min. 3 jaar), de derde (ex rang 12) na gemiddeld 12 jaar schaalanciënniteit (min. 6 jaar) en de vierde na gemiddeld 9 jaar schaalanciënniteit.<sup>(12)</sup>
  - . een salarisschaal A 119<sup>(12)</sup> overeenstemmend met de schaal voor de nieuwe rang 13 (A 211) voor de ambtenaren van rang A1 die op basis van hun evaluatie hiervoor in aanmerking komen. Zij bekleden hiërarchisch geen andere graad.  
Aangezien het een doorgroefunctie betreft wordt 4 jaar effectieve prestatie in de laatste salarisschaal nl. A 113 van de functionele loopbaan in rang A1 als voorwaarde gesteld om A 119<sup>(12)</sup> te kunnen verkrijgen.  
Het instellingshoofd kent deze salarisschaal toe na advies van de directieraad (**art. VIII 81**).
- rang A2
  - . De vroegere decumul van de managementstoelage met de versnelling op rang A2 van de afdelingshoofden en de stafleden is nu vervangen door de decumul van de managementstoelage met de functioneringstoelage (cfr. artikel XIII 58bis).<sup>(5)</sup>
  - . mogelijkheid tot toekenning van een derde schaal na 4 jaar effectieve prestaties in de tweede schaal op basis van functioneringsevaluatie.  
Het instellingshoofd kent deze salarisschaal toe na advies van de departementale directieraad (**art. VIII 82**).
  - . <sup>(5)</sup>

\*  
\* \*

De uitbouw van de loopbaan in niveau A is te verklaren door het feit dat hier ook het grootste verschil in hiërarchische functie ligt.

\*  
\* \*

**Art. VIII 78.** § 5. Deze § wordt opgeheven aangezien deze enkel bepaalde dat de toekenning van een loopbaanversnelling niet mogelijk is voor een afdelingshoofd.<sup>(5)</sup>

**Art. VIII 83.** Dit artikel, dat betrekking heeft op de managementtoelage en de staftoelage wordt opgeheven; de bepalingen van dit artikel worden overgebracht naar deel XIII, titel 3, in een nieuw hoofdstuk 4bis "Prestatietoelagen".<sup>(5)</sup>

**Art. VIII 84.** Dit artikel, dat betrekking heeft op de bepaling en de verdeling van het budget beschikbaar voor loopbaanversnelling, wordt opgeheven, gelet op de vervanging van de loopbaanversnelling door de functioneringstoelage.

De functioneringstoelage wordt geregeld in deel XIII, titel 3, hoofdstuk 4bis "Prestatietoelagen".<sup>(5)</sup>

\*  
\* \*

Voor elk van deze beslissingen inzake het loopbaanverloop geldt de motiveringsplicht.

\*  
\* \*

**Art. VIII 85.** - opgeheven <sup>(9)</sup>

## TITEL 6. BIJZONDERE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

**Art. VIII 86.** Bijlage 5 geeft een overzicht van de hiërarchische loopbanen verbonden aan de graden in het ministerie.

Wegens de vereenvoudiging van de graden, de daaraan verbonden functionele loopbanen en de beperking van hiërarchische graden is ook deze tabel sterk gereduceerd en vereenvoudigd.

Daar waar het mogelijk is worden de bijzondere voorwaarden zoals speciale diplomavereisten vermeld voor aanwerving en/of bevordering (vb. doctoraat voor wetenschappelijk directeurs). De eventueel vereiste specialisaties zullen echter per functie worden vastgesteld en zullen blijken uit de functiebeschrijving (bv. burgerlijke electrotechnisch ingenieur, burgerlijk werktuigkundig ingenieur, burgerlijk scheepsbouwkundig ingenieur).

Voor algemene graden zoals adjunct van de directeur waaronder een verscheidenheid van functies ressorteert (bv. bestuurssecretaris, jurist, economist, licentiaat in de wetenschappen, bibliothecaris, industrieel ingenieur ...) zal de diplomavereiste per functie worden vastgesteld in de functiebeschrijving.

Hetzelfde geldt ook voor de deskundigen waaronder bv. de functies ressorteren van consulent, directiesecretaris, ...

## TITEL 7. FUNCTIEWIJZIGING

**Art. VIII 87.** Indien een ambtenaar titularis van één van de twee hoogste rangen om functionele, gezondheids- of andere redenen die beoordeeld worden door de Vlaamse regering zijn huidige taakvervulling niet meer naar behoren kan volbrengen, kan hij door de regering binnen de diensten van de Vlaamse regering belast worden met een andere functie. Beide partijen (regering en ambtenaar) dienen akkoord te zijn.

Het gaat om een gelijkwaardige betrekking, wat overeenkomstig art. **VIII 6** wil zeggen een betrekking van een graad met dezelfde hiërarchische rang. Indien het instellingshoofd of de ambtenaar van rang A2 in de andere betrekking geen instelling, administratie of afdeling leidt, kan hij uiteraard geen aanspraak maken op de managementtoelage tussen 0-20%. Het kan ook gaan om een bijzondere opdracht (niet te verwarren met verlof voor opdracht). In beide gevallen maakt de betrokken ambtenaar zijn oorspronkelijke betrekking vrij. In het laatste geval gaat het om een supplementaire uitgave boven formatie (nl. betaling van de opdracht en opvullen van de vacature).

Het behoud van de organieke salarisschaal betekent dus niet bv. het behoud van de salarisschaal in staf als het om functiewijziging van een staflid gaat of niet het behoud aan toelagen gebonden aan de uitoefening van een bepaalde functie.

## **TITEL 7bis.** DE VRIJWILLIGE TERUGZETTING IN GRAAD <sup>(10)</sup>

Tot nog toe kon de ambtenaar alleen na bevordering krachtens artikelen VIII 39, § 3 en VIII 45, § 3 de terugzetting in graad vragen. Deze titel bevat een algemene mogelijkheid tot vrijwillige terugzetting in graad. Om die reden wordt de regeling inzake de vrijwillige terugzetting in graad opgenomen in een aparte titel van deel VIII "De administratieve loopbaan" en wordt de derde paragraaf van artikel VIII 39 en VIII 45 opgeheven.<sup>(10)</sup>

Om de terugzetting in graad op aanvraag van de ambtenaar te onderscheiden van de terugzetting in graad als tuchtstraf die in deel IX is vastgesteld, wordt in deel VIII gesproken van de "vrijwillige terugzetting in graad".

**Art. VIII 87bis.** Op zijn vraag en om het even wanneer kan de ambtenaar vragen om functionele of persoonlijke redenen te worden teruggezet in graad.

De vrijwillige terugzetting gebeurt in de graad van de onmiddellijk lagere rang dan die waarin de ambtenaar was benoemd. De toevoeging van de derde rang in de niveaus B, C en D heeft evenwel tot gevolg dat bijvoorbeeld een ambtenaar van rang A1 die wenst teruggezet te worden in graad, terechtkomt in B3 of C3 die per definitie leidinggevend zijn. Om dit te vermijden wordt een uitzondering voorzien voor de ambtenaar die zich in de eerste rang van niveau A, B of C bevindt. Bij een vrijwillige terugzetting wordt deze ambtenaar teruggezet in de op een na hoogste rang (tweede rang van het lagere niveau).<sup>(16)</sup>

Bijvoorbeeld:

- de *adjunct van de directeur* (rang A1) kan worden teruggezet in de graad van hoofddeskundige, hoofdprogrammeur (rang B2) in zover hij ook houder is van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B en voldoet aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld;
- de *adjunct van de directeur* kan ook worden teruggezet in de graad van hoofdmedewerker (rang C2) of van hoofdtechnicus (rang C2);
- het is aangewezen dat de *hoofddeskundige* wordt teruggezet in de graad van deskundige (rang B1); een terugzetting van de hoofddeskundige in de graad van programmeur (rang B1) of van medewerker of technicus (rang C1) kan theoretisch maar is minder aangewezen omdat de programmeur, de medewerker en de technicus op basis van het organiek reglement ook géén toegang hebben tot de graad van hoofddeskundige;
- anderzijds is de graad van bijvoorbeeld *wetenschappelijk attaché* een graad die krachtens het organiek reglement alleen bij wege van aanwerving wordt



begeven; nochtans moet de vrijwillige terugzetting in graad ook voor de titularissen van deze graad mogelijk zijn; daarom zullen deze ambtenaren worden teruggezet in een graad van rang B2 in zover zij ook houders zijn van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B en voldoen aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld, of in een graad van rang C2 (in zoverre zij beantwoorden aan eventuele bijzondere voorwaarden gesteld voor de toegang tot die graad).<sup>(10)</sup>

De ambtenaar die teruggezet wordt in graad ontvangt een salaris dat berekend wordt op basis van de op een na<sup>(12)</sup> hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan verbonden aan de graad waarin hij werd teruggezet.<sup>(10)(14)</sup>

Bijvoorbeeld:

- de adjunct van de directeur die wordt teruggezet in de graad van hoofddeskundige ontvangt een salaris op basis van de salarisschaal B212;
- de adjunct van de directeur die wordt teruggezet in de graad van hoofdmedewerker ontvangt een salaris op basis van de salarisschaal C212.<sup>(10)</sup>

**Art. VIII 87ter.** Het is evident dat de vrijwillige terugzetting in graad wordt toegekend door de overheid die bevoegd is voor de benoeming in de nieuwe graad op advies van de directieraad.<sup>(10)</sup>

## TITEL 8. NAAMLIJST

**Art. VIII 88.** Opgeheven.<sup>(13)</sup>

## TITEL 9. OVERGANGSBEPALINGEN

### Hoofdstuk 1. De functioneringsevaluatie

**Art. VIII 89.**<sup>(8)</sup> Voor de periode tussen 1 januari 1996 en het tijdstip waarop de eerste evaluatie in toepassing van dit besluit toegekend wordt, behoudt de ambtenaar zijn vroegere beoordeling. Het eerste evaluatiejaar start op 1 januari 1997 en eindigt op 30 juni 1997, en de eerste nieuwe evaluaties worden toegekend juli-augustus 1997.

De ambtenaren van niveau D en E, C en B worden ingeschaald in het nieuwe systeem m.i.v. 1 januari 1993, 1 juli 1993 en 1 januari 1994. Vanaf deze datum tot de toekenning van de eerste nieuwe evaluatie genieten zij binnen de functionele loopbaan de gewone loopbaansnelheid.

Een gelijkstellingsclausule van de oude beoordeling "slecht" met de functioneringsevaluatie onvoldoende volgens dit besluit zorgt ervoor dat tijdens de "over-

gangsfase" vóór de effectieve toekenning van de nieuwe evaluatie in voorkomend geval bepaalde procedures waar "geen functioneringsevaluatie onvoldoende hebben" als voorwaarde wordt gesteld, toch doorgang kunnen vinden bv. mutatie - deelneming aan examen.

**Art. VIII 90.** Opgeheven.<sup>(8)</sup>

## **Hoofdstuk 2.** Anciënniteit en rangschikking

**Art. VIII 91.** Door dit artikel wordt ondermeer het behoud van de anciënniteit gewaarborgd die verworven werd :

- krachtens specifieke bepalingen die de overheveling van ambtenaren regelen van het federale niveau of van openbare instellingen naar de instelling;
- krachtens het KB van 1 juni 1964 houdende tijdelijke bepalingen voor de toepassing van de regelen betreffende de anciënniteit en de rangschikking van de rijksambtenaren dat een bijslag wegens dienstanciënniteit aan de oorlogsdeelnemers toekent, enz...

## **Hoofdstuk 3.** De hiërarchische loopbaan van de ambtenaar

**Art. VIII 92.** De ambtenaar behoudt de vrijstellingen die hij op 17 juli 2000 bezit op het algemeen gedeelte van een vergelijkend examen voor overgang naar niveau A, alsook de vrijstellingen op de vakken administratief recht, grondwettelijk recht, economie, internationale instellingen en Europese organisaties, voor het eerstvolgende vergelijkend examen "oude stijl" dat nog éénmaal zal worden georganiseerd vóór 1 september 2001.<sup>(13)</sup>

De ambtenaar die op 1 januari 1994 of na deze datum wat betreft de examens gestart voor 1 januari 1994, ooit werd vrijgesteld van een examengedeelte voor overgang naar een hoger niveau, met uitzondering van niveau A<sup>(13)</sup>, geniet op zijn aanvraag van een onbeperkte vrijstelling van dit examengedeelte voor de volgende vergelijkende examens voor overgang naar hetzelfde niveau, waaraan hij deelneemt en die startten na 1 januari 1994 (i.p.v. slechts voor de twee eerstvolgende vergelijkende examens).<sup>(9)</sup>

**Art. VIII 93.** De geslaagden voor een examen of beroepsgeschiktheidsproef die vóór de datum van inwerking georganiseerd werden of erna nog in uitvoering zijn, naar een graad die naderhand ingedeeld wordt in niveau B (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.

In het algemeen kan hier vermeld worden dat waar het een loutere omschakeling van benaming betreft in hetzelfde niveau of rang de geslaagden voor een examen met een oude graadbenaming geacht worden geslaagd te zijn voor de nieuwe graad met dezelfde kwalificatie.

Zo zal de overheid voor aanwerving van een adjunct van de directeur waarvan de functiebeschrijving overeenstemt met een "bestuurssecretaris" kunnen putten uit de reserve van geslaagden voor het examen van bestuurssecretaris (zie convergentietabel als bijlage 7).

**Art. VIII 94.** 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 hogeschool - diploma.<sup>(9)</sup>

De deelnemers aan het bijzonder examen dienen niet in het bezit te zijn van een hogeschool - diploma.<sup>(9)</sup>

**Art. VIII 95.** De inschaling van de ambtenaar van niveau 3 en 4 in niveau D en E gebeurt m.i.v. 1 januari 1993. Na deze datum konden in principe geen bevorderingen meer toegekend worden overeenkomstig de oude reglementering. Aangezien dit besluit op dat tijdstip nog niet goedgekeurd was zijn nog enkele bevorderingen doorgegaan. Dit artikel honoreert deze bevorderingen.

**Art. VIII 96.** 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.

**Art. VIII 96bis.** Door de nieuwe mogelijkheden van het gewijzigd APKB van 22 december 2000 zal de upgrading van alle personeelsleden van niveau E naar D gebeuren los van een vergelijkend overgangsexamen.<sup>(14)</sup>

Alle personeelsleden van niveau E die in 2001 (m.b.t. het evaluatiejaar 2000) een gunstige evaluatie gekregen hebben zullen vanaf 1 januari 2002 worden bevorderd naar niveau D (§ 1).<sup>(14)</sup>

De personeelsleden van niveau E die in 2001 daarentegen een negatieve evaluatie (d.w.z. een onvoldoende of een loopbaanvertraging) hebben gekregen, zullen pas worden bevorderd naar niveau D op 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige evaluatie (§ 2).<sup>(14)</sup>

Voor de ambtenaren die zich na 1 januari 2002 nog in niveau E bevinden, wordt in artikel VIII 96bis een overgangsmaatregel opgenomen, die onder meer de functionele loopbaan van deze ambtenaren regelt (§ 3).<sup>(14)</sup>

§ 4 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 bevestigd, maar die door de invoering van de personeelsplannen werd opgewaardeerd naar niveau B en bij aanwerving alleen openstaat 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.<sup>(18)</sup>

**Art. VIII 96ter.** 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 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).<sup>(18)</sup>

#### **Hoofdstuk 4.** De functionele loopbaan van de ambtenaar

**Art. VIII 97.** De vermelde data zijn deze waarop volgens de timing van de federale overheid de baremaherziening voor de onderscheiden niveaus uitwerking moet hebben.

Bij latere indiensttredingen dan deze data neemt de schaalanciënniteit uiteraard ook later een aanvang.

**Art. VIII 97bis.** In afwijking van artikel VIII 77, worden tot de aanwijzing van de afdelingshoofden, de bevoegdheden van de directieraad uitgeoefend door:

- 1° in de instellingen geleid door een instellingshoofd: de voorlopig overeenkomstig artikel II 27bis samengestelde directieraad, maar zonder de ambtenaren van het wetenschappelijk personeel;
- 2° in de instellingen die bij ontstentenis van een instellingshoofd geleid worden door een ambtenaar van het wetenschappelijk personeel: de functioneel bevoegde Vlaamse minister.

Door dit artikel worden – om belanging te vermijden – de ambtenaren van het wetenschappelijk personeel geweerd bij het nemen van beslissingen inzake loopbaanvertraging.<sup>(.)</sup>

**Art. VIII 98.** De geslaagden voor een examen voor verhoging in graad of een beroepsgeschiktheidsproef, in een graad die opgenomen wordt in een hogere trap van een functionele loopbaan dan de begintrap (de begintrap is immers een hiërarchische graad waarvoor vacatures vereist zijn), worden onmiddellijk ingeschaald  
06/1 - 27/01/06 (./.)

op de overeenstemmende trap van de functionele loopbaan, bv. geslaagden voor onderbureauchef op C 113, voor directiesecretaris op B 112.

Het examen is de enige voorwaarde; de anciënniteitsvoorwaarde zoals bij directiesecretaris vervalt.

Indien het om bestaande wervingsreserves gaat kan de inschaling ten vroegste gebeuren m.i.v. de inschalingsdatum; bij eventueel nog in uitvoering zijnde procedures na deze datum gebeurt de inschaling m.i.v. de eerste van de maand na datum van het proces-verbaal.

**Art. VIII 99. § 1-§ 2** regelt het verwerven van schaalanciënniteit in de overgangperiode tussen de inschalingsdata van 1 januari 1993 (niveau D en E), 1 juli 1993 (C), 1 januari 1994 (niveau B) en 1 juni 1994 (niveau A) enerzijds en de datum waarop de eerste functioneringsevaluatie volgens het nieuwe systeem toegekend wordt (1 januari 1997). Tijdens deze periode evolueert de ambtenaar aan een normale loopbaansnelheid pro rata van zijn werkelijke diensten.

**§ 3.** Met uitsluiting van de gevallen vermeld in artikel **VIII 76, § 4** (loopbaanonderbreking, voltijds politiek verlof, tuchtschorsing) evolueert de ambtenaar die titularis is van een rang waarin schaalanciënniteit kan opgebouwd worden, aan normale loopbaansnelheid indien hij tijdelijk (voltijds) afwezig is bij de start van het nieuwe evaluatiesysteem.

**Art. VIII 100.** Bij het eerste evaluatiejaar wordt de beslissing tot versnelling of vertraging genomen in de maand december 1997 met uitwerking op 1 januari 1998.

Vermits het eerste evaluatiejaar slechts 6 maanden bedraagt zal - en dit om overlapping met de gevolgen van het tweede evaluatiejaar te vermijden - strekt het effect van de beslissing (sneller, trager, normaal) zich slechts uit over de zes daarop volgende kalendermaanden (1 januari - 30 juni 1998). Zo wordt retroactiviteit vermeden evenals het feit dat iemand in een voorbij jaar had kunnen voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor verhoging in graad (bv. door een versnelling te krijgen) en worden de procedures niet onmogelijk gemaakt of bezwaard.

**Art. VIII 101. § 1** regelt de overdracht van de opgebouwde graadanciënniteit in het oude systeem naar de schaalanciënniteit in het nieuwe systeem.

Aangezien het nieuwe systeem de ambtenaar evalueert op basis van zijn functiebeschrijving en het bereiken van doelstellingen kan het niet dat de ambtenaar zijn verworven graadanciënniteit volledig en zonder meer overdraagt naar de schaalanciënniteit in de functionele loopbaan, zoniet zou het systeem zijn doel voorbijgaan.

Evenzeer onbillijk is dat de ambtenaar alle opgebouwde graadanciënniteit verliest. Er werd een systeem gezocht om het verlies aan anciënniteit binnen het nieuwe systeem aanvaardbaar te houden en de overdracht te verzoenen met de nieuwe filosofie.

Voor het verlies voor ambtenaren met veel graadanciënniteit werd beperkt.

Bij de inschalingsoperatie 1993 – 1994 was het uitgangspunt dat de ambtenaar minimum 1 evaluatie in het nieuwe systeem moest krijgen om de overgang naar de volgende trap van die functionele loopbaan te bekomen (**§ 5**). Dit wordt voor de overgehevelden in uitvoering van het Lambermontakkoord vervangen door de datum 1.7.2003.<sup>(18)</sup>

Voor de eerste twaalf jaar graadanciënniteit opgebouwd in het bestaande systeem wordt aan de ambtenaar een krediet van maximum vier jaar (1/3) in het nieuwe systeem toegekend en 2/3 van de graadanciënniteit boven de 12 jaar<sup>(18)</sup>.

§ 2. Wat betreft de bestaande vlakke loopbanen (op basis van graad- of geldelijke anciënniteit) worden evenwel voor de inschakeling op de overeenstemmende salarisschaal van de functionele loopbaan de opgebouwde jaren graadanciënniteit integraal verrekend als schaalanciënniteit in de functionele loopbaan. Doch ook hier geldt de rem dat minstens één evaluatie volgens de nieuwe procedure moet plaatsvinden vooraleer kan overgegaan worden naar de volgende trap van de functionele loopbaan (§ 4). De graadanciënniteit wordt berekend in de oude graad of graden die op dezelfde trap van de functionele loopbaan ingeschaald worden.

In de wetenschappelijke instellingen is er slechts één vlakke loopbaan : vertaler. Evenwel is de betrokkene inmiddels tot hoofdvertaler bevorderd.

§ 3. De graadanciënniteit met het oog op het verwerven van schaalanciënniteit is in afwijking van het voorgaande evenwel gelijk aan de begindatum van de periode gedurende dewelke bepaalde salarisschalen toegekend werden die aanleiding gaven tot de inschaling in één nieuwe salarisschaal, indien de salarisschaal bepalend was voor de inschaling.

Dit geldt niet voor bv. de opsteller (tweede lid) voor wie de berekening gebeurt overeenkomstig §§ 1 en 2.

§ 4. Technische aanpassing die ertoe strekt om de schaalanciënniteit te berekenen van de ex-rang 42.

§ 6-7. Er wordt evenwel in § 6. een uitzonderingsmaatregel voorzien voor de overgehevelde ambtenaren die worden ingeschaald op de eerste trap van de functionele loopbaan. Voor hen worden voor de inschakeling op de overeenstemmende salarisschaal van de functionele loopbaan de opgebouwde jaren graadanciënniteit integraal verrekend als schaalanciënniteit in de functionele loopbaan. De graadanciënniteit wordt berekend in de oude graad of oude graden die op dezelfde trap van de functionele loopbaan ingeschaald worden.

De afwijkende maatregel van § 6 geldt echter niet voor de personeelsleden die ingeschaald worden op de eerste trap van de functionele loopbaan maar een graad hadden die behoorde tot de rangen 40-41-42. De titularissen van een graad van deze rangen werden nl. ingeschaald in niveau D. Ze werden m.a.w. upgegraded zodat voor hen de normale regeling vermeld in § 1 van toepassing is. Dit wordt vermeld in § 7.<sup>(18)</sup>

## **Hoofdstuk 5.** Bijzondere bepalingen met betrekking tot de administratieve loopbaan

**Art. VIII 102.** Wegens de vereenvoudiging en wijziging van de graadbenamingen, de invoering van de functionele loopbaan en de invoering van het nieuwe niveau B, worden de bestaande graden afgeschaft en vervangen door de nieuwe graden op de vermelde data.

De graden waarvoor de toegang afhankelijk is gesteld van het bezit van een diploma van hoger onderwijs van het korte type worden ingeschakeld in het niveau B.

De titularissen van de afgeschafte graden worden op deze data ambtshalve benoemd tot de nieuwe graden.

Wegens het opgaan van verschillende graden in de functionele loopbaan die verbonden is aan één bepaalde graad dient de graadanciënniteit in deze nieuwe graad opnieuw te worden vastgesteld.

Zo wordt bijvoorbeeld de graadanciënniteit van de adjunct-adviseur die ambtshalve wordt benoemd tot adjunct van de directeur vastgesteld door de anciënniteiten

verworven in de (oude) graden bestuurssecretaris en adjunct-adviseur samen te tellen.

De niveauanciënniteit blijft behouden, behalve voor degenen die benoemd worden in niveau B voor wie de niveauanciënniteit overeenkomstig het vierde lid opnieuw zal worden berekend.

De titularissen van graden die ambtshalve in een hoger niveau ingedeeld worden (bv.) behouden hun niveauanciënniteit uit het lagere niveau in het hogere niveau.

**Art. 102bis.** De ambtenaren die tengevolge van een ambtshalve graadverandering titularis worden van een nieuwe graad worden in de nieuwe schaal die met deze graad gepaard gaat, ingeschaald op 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.<sup>(14)</sup>

**Art. VIII 103.** geen commentaar.

**Art. VIII 105.** bepaalt twee overgangsregelingen voor het wetenschappelijk personeel van rang A1 die in dienst waren op 31/12/1995.

- § 1: de personeelsleden die ingeschaald worden in A165, bekomen de A166 na 4 jaar graadanciënniteit; deze overgangsregel werd ingevoegd voor de wetenschappers die gedurende een lange periode als contractueel personeelslid tewerkgesteld werden, en die enkele jaren geleden tot het mandaat werden toegelaten;
- § 2: het instellingshoofd kan de betrokken A1's die in het bezit zijn van een doctoraat, of die ermee gelijkgesteld werden, bevorderen tot de 3de trap van de functionele loopbaan (A167), na advies van de in artikel II 6. § 2 bedoelde directieraad.

## DEEL IX. TUCHTREGELING

### TITEL 1. TUCHTSTRAFFEN

**Artikel IX 1.** Art. 14 van het APKB bepaalt dat "de ambtenaren die hun plichten niet nakomen, het voorwerp kunnen zijn van een tuchtprocedure."

Elke inbreuk op de plichten vermeld in deel III of de cumulregeling van deel IV wordt bestraft in verhouding tot de feiten met één van tuchtstraffen bepaald in dit deel.

Zo kan diefstal of toebrengen van een letsel aan een persoon gekwalificeerd worden als een tekortkoming inzake de loyale uitoefening van het ambt.

Het gaat hier om inbreuken op de plichten zowel op professioneel vlak als op privé-gedrag met invloed op het ambt.

Dit artikel bevestigt ondermeer ook het principe dat naast de strafrechtelijke procedure eveneens een administratieve tuchtrechtelijke procedure en onafhankelijk ervan kan gevoerd worden. Een strafrechtelijke veroordeling kan aanleiding geven tot een tuchtstraf indien het om feiten gaat die verband houden met de uitoefening van het ambt.

**Art. IX 2.** Artikel 14 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 somt de tuchtstraffen op die door elke overheid kunnen worden uitgesproken. De blaam wordt gekwalificeerd als een morele straf, de overige als effectieve straffen.<sup>(14)</sup>

Ten aanzien van het APKB van 21 september 1994 worden in artikel 14 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 2 bijkomende tuchtstraffen voorzien, met name de lagere inschaling en het ontslag van ambtswege:<sup>(14)</sup>

- de lagere inschaling laat toe dat een lagere salarisschaal wordt toegekend (werd de facto reeds toegekend ter vervanging van de terugzetting in graad);<sup>(14)</sup>
- het ontslag van ambtswege is minder ingrijpend op de pensioensituatie van de betrokkene dan de afzetting (bij ontslag van ambtswege behoudt men namelijk het recht op een ambtenarenpensioen aangezien het niet de hoogste tuchtstraf is, i.t.t. de afzetting waarbij men enkel recht heeft op een privé-pensioen).<sup>(14)</sup>

Artikel 14 § 3 van het APKB van 22 december 2000 bepaalt dat het statuut de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de tuchtstraffen regelt, evenals de modaliteiten, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor hun uitspraak, de termijnen van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, en de termijnen en gevolgen van de doorhaling van een tuchtstraf.<sup>(14)</sup>



\*  
\* \*

**Art. IX 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 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 (eerste lid - 1° t/m 5°). Inhoudingen, gedaan op grond van de belastingswetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid gebeuren eerst, zonder enige beperking.

De andere inhoudingen mogen een bepaald bedrag niet overschrijden, nl. 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde nettoloon in geld (d.w.z. het brutoloon na aftrek van de voordelen in natura, de RSZ-inhoudingen en de bedrijfsvoorheffing).

Deze beperking tot één vijfde is overeenkomstig het derde lid van art. 23 van de loonbeschermingswet niet van toepassing als de werknemer bedrog heeft gepleegd of in een bepaald geval vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd. Dit derde lid wordt nochtans niet vermeld in het APKB.

In dit raam dient bv. ook de diensthooftoelage, de productiviteitspremie en de managementstoelage als bezoldiging beschouwd te worden.

**Art. IX 4.** § 1. Inzake de tuchtschorsing bepaalt artikel 14, § 4 van het APKB dat zij wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en geen aanleiding mag geven tot een inhouding van 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. (zie voor commentaar bij de inhouding: art. IX 3).

§ 2. Aan de ambtenaar wordt het recht op bevordering en verhoging in salaris en salarisschaal ontzegd.

Dus : - geen aanspraken op bevordering en verhoging in salaris en salarisschaal.  
- kan met salarisinhouding gepaard gaan.

**Art. IX 5.** Omdat in de hiërarchie van de tuchtstraffen de terugzetting in graad zwaarder is dan de lagere inschaling, mag de lagere inschaling er in geen geval toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggeplaatst in graad.<sup>(14)</sup>

De graad waarin de terugzetting plaats heeft moet voorkomen op de personeelsformatie.<sup>(14)</sup>

Bij de terugzetting in graad wordt geen maatregel van meenemen van schaalancienniteit voorzien zoals bij de overplaatsing om medische redenen (art. V 8, § 2).<sup>(10)</sup>

**Art. IX 6.** Opgeheven.<sup>(13)</sup>

## TITEL 2. DE TUCHTPROCEDURE

### Hoofdstuk 1. De bevoegde overheid

**Art. IX 7.** Gelet op het evenwicht in de hiërarchische opeenvolging van de ambtenaren die de tuchtstraf voorstellen en voorlopig/definitief uitspreken kan deze bevoegdheid niet gedelegeerd worden.

Art. 14, § 3, 6° APKB legt op dat voorstel en uitspraak van een tuchtstraf niet door dezelfde overheid kan gebeuren.

**Art. IX 8.** Elke hiërarchische meerdere van niveau A van de ambtenaar kan het initiatief nemen om een tuchtstraf voor te stellen, dit om te vermijden, zoals vooreen, dat een hogere hiërarchische meerdere afhankelijk is van de bereidheid van een lagere hiërarchische meerdere. Het hoeft dus niet noodzakelijk het afdelingshoofd te zijn die de eerste stap zet.

Voor alle tuchtstraffen geldt dezelfde procedure. In het vroeger statuut werd de blaam uitgesproken door de hiërarchische meerdere zonder mogelijkheid tot beroep (KB 2-10-37 art. 78). O.w.v. art. 14, § 3, 6° APKB dat bepaalt dat de overheid die de tuchtstraf uitspreekt niet dezelfde mag zijn als die welke haar voorstelt, is dit niet meer mogelijk.

**Art. IX 9.** Het betreft hier a.h.w. een uitspraak in eerste aanleg. Een speciale situatie wordt gecreëerd voor de ambtenaar voorwie het instellingshoofd het voorstel heeft gedaan.

**Art. IX 10.** De definitieve uitspraak gebeurt in het algemeen door een naast hoger niveau dan het niveau dat de tuchtstraf in eerste aanleg heeft uitgesproken, doch voor het instellingshoofd een tweede maal door de Vlaamse regering die de kans krijgt ditmaal op basis van het advies van de raad van beroep eventueel haar mening te herzien.

**Art. IX 10bis.** Een nieuw artikel IX 10bis PSWI wordt ingevoegd, dat bepaalt welke de mogelijkheden zijn wanneer het instellingshoofd weigert om een tuchtstraf voor te stellen tegen een ambtenaar voor wie hij de eerste hiërarchische meerdere is (d.w.z. voor zijn secretariaat, ...): een tuchtstraf kan dan worden voorgesteld door een functioneel bevoegde Vlaamse minister of een Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> van het betrokken personeelslid. De tuchtstraf wordt dan in eerste instantie uitgesproken door de twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse regering, en na advies van de raad van beroep door de Vlaamse regering.<sup>(9)</sup>

## **Hoofdstuk 2.** Het voorstel en de uitspraak

**Art. IX 11.** Bij het voorstel tot tuchtstraf is geen voorafgaande ondervraging meer vereist (KB 2-10-37 - artikel 79, § 1, tweede lid).

Het verhoor ter verdediging wordt verlegd naar de overheid bevoegd voor de uitspraak in eerste aanleg zodat voldaan wordt aan art. 14, § 3, 1° APKB : "dat geen enkele tuchtstraf wordt opgelegd dan nadat de ambtenaar, na behoorlijk te zijn opgeroepen, vooraf in zijn middelen van verdediging is gehoord, over alle feiten die hem ten laste worden gelegd." Een hiërarchische meerdere van hogere rang die een tuchtstraf voorstelt, moet uitdrukkelijk zeggen welke tuchtstraf hij voorstelt. De tuchtstraf die wordt uitgesproken, kan wel een andere zijn (hogere of lager) dan de tuchtstraf die werd voorgesteld.<sup>(9)</sup>

\*  
\* \*

De verdere procedure wordt gekenmerkt door uniforme toezendings-, advies- of beslissingstermijnen zodat een procedure zonder beroep ongeveer 2 maand (en 2 werkdagen) in beslag neemt en een procedure met beroep 4 maand (en 4 werkdagen). Dit laatste is afhankelijk van de datum van het verhoor en of een zaak al dan niet wordt voortgezet.

\*  
\* \*

**Art. IX 12.** Aangezien in artikel **IX 11** geen aangetekende kennisgeving voorzien wordt, is het aangewezen de termijn van de procedure te laten starten vanaf de datum van het voorstel.

**Art. IX 13.**

- § 1. 3° gelet op § 2 kan de datum van horen ten vroegste ± 17 dagen na het versturen van de brief plaatsvinden;
- 4° raadgever wordt gedefinieerd in art. I 2, 19°. Art. 14, § 3, 2° APKB is ruimer : "De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste aan de ambtenaar om zich in elke stand van de tuchtprocedure door een verdediger van zijn keuze te laten bijstaan."  
Door deze bepaling wordt vermeden dat het verhoor bij gewettigde verhindering van de ambtenaar niet zou kunnen plaatsvinden ;
- 5° het tuchtdossier kan o.m. ook reeds klachten op voorhand van een burger bevatten.

**Art. IX 14.** Onder proces-verbaal wordt geen weergave van de inhoud van de vergadering verstaan doch enkel een verslag over wie verschenen is, waar ... m.a.w. een korte notulering van feiten.

Aangezien het proces-verbaal slechts een summiere aanduiding geeft wordt een procedure van schriftelijk verweer ingesteld.

Twee werkdagen om een schriftelijk verweer op stellen werd als te kort ervaren vandaar dat de termijn op 5 werkdagen wordt gebracht.<sup>(14)</sup>

**Art. IX 15.** In deze termijn van 15 kalenderdagen is de termijn van twee werkdagen uit art. **IX 14** inbegrepen.

De motivering wordt hoe dan ook vereist, ongeacht of de tuchtstraf overeenstemt met het voorstel of niet.

Het derde lid van artikel IX 15 wordt zodanig aangepast dat een beroep tegen de tuchtstraf afzetting en het ontslag van ambtswege<sup>(18)</sup> opschortend werkt. Maar tevens wordt bepaald dat de ambtenaar in deze gevallen<sup>(18)</sup> wel van rechtswege wordt geschorst in het belang van de dienst. Bij andere tuchtstraffen schort het beroep de uitwerking ervan niet op.<sup>(9)</sup>

**Art. IX 16.** geen commentaar.

### **Hoofdstuk 3.** Het beroep en de definitieve uitspraak

**Art. IX 17.** De voorheen bestaande omslachtige procedure dat de functioneel bevoegde minister de zaak formeel moest aanhangig maken bij de raad van beroep wordt vervangen door een rechtstreekse indiening van het beroepschrift bij de raad van beroep (p/a griffie).

**Art. IX 18.** De termijn van 1 maand vraagt een snelle reactie van de overheid omdat het administratief dossier moet opgevraagd worden, de raad nominatief moet samengesteld worden.

De raad moet binnen de maand beraadslagen, doch niet noodzakelijk beslissen. Het kan immers gebeuren dat een zaak wordt voortgezet, bijvoorbeeld om bijkomende inlichtingen in te winnen.

(<sup>18</sup>)

**Art. IX 19.** De raden van beroep motiveren hun advies.

Het aantal stemmen voor en tegen van het advies is louter informatief.

**Art. IX 20.**

- . eerste lid "De overheid die de tuchtstraf uitspreekt motiveert elke beslissing die niet overeenstemt met het voorstel dat haar werd gedaan".

In afwijking hiervan geldt de motivering hoe dan ook.

- . tweede lid: "Zij mag geen andere feiten ter sprake brengen dan die welke het advies van de raad van beroep hebben gemotiveerd."

### **Hoofdstuk 4.** Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

**Art. IX 21.** eerste lid = artikel 14, § 3, 7° 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. IX 22** = artikel 14, § 3, 5° APKB

De woorden "bestrafte feiten" worden vervangen door "gesanctioneerde feiten" om geen verwarring te doen ontstaan met artikel IX 25 - tweede lid dat los van strafprocedure een tuchtprocedure mogelijk maakt voor dezelfde feiten.

**Art. IX 23** = artikel 14, § 3, 9° APKB

Het algemeen principe van het APKB is geïnspireerd op de nationale regeling met een voorlopig en een definitief voorstel, een beroep (advies) en een uitspraak.

De procedure nu is anders opgevat dan in het APKB met achtereenvolgens

- voorstel
- uitspraak 1e aanleg
- beroep
- definitieve uitspraak.

Het algemeen principe van het APKB werd getransponeerd naar deze procedure.

De uitspraak in 1e aanleg is het equivalent van het definitief voorstel. Deze regeling vloeit ook voort uit de delegatie.

Zie tekst art. IX 23 - tweede lid wat betreft het tweede luik.

\*  
\* \*

**Art. IX 24.** De strafvordering schorst de tuchtprocedure en de tuchtuitspraak.

Het feit moet 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 strafvervolging 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 strafvervolging: het in werking stellen of uitoefenen van de strafvordering;
- het gerechtelijk straf- of vooronderzoek: onderzoek dat door de onderzoeksrechter wordt verricht na de uitoefening of het inwerking stellen van de strafvordering.

Het initiatief van een tuchtstraf berust, los van de strafrechtelijke veroordeling, bij de administratieve of politieke verantwoordelijken die in dit besluit bevoegd gemaakt worden om een tuchtstraf voor te stellen of uit te spreken.

**Art. IX 24bis.** 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 een nieuw artikel IX 24bis ingevoegd in het PSWI, waarbij een automatische schorsing van de tuchtprocedure(s) wordt voorzien (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 III 2ter, § 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.<sup>(20)</sup>

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.<sup>(20)</sup>

§ 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.<sup>(20)</sup>

Ook indien de Vlaamse ombudsman besluit tot de onmiddellijke opheffing van de bescherming, kan de tuchtprocedure worden verder gezet (§ 5).<sup>(20)</sup>

§ 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.<sup>(20)</sup>

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.<sup>(20)</sup>

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 het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling. 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 secretaris-generaal van het departement, waartoe de ambtenaar behoort, hiervan in kennis stellen.<sup>(20)</sup>

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.<sup>(20)</sup>

**Art. IX 25.** Het eerste lid stelt de termijn van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering vast op 6 maanden na de vaststelling (dus ongeacht het tijdstip waarop ze zich hebben voorgedaan).

De aantekeningen in het persoonlijk dossier kunnen zonder tijdsbeperking in aanmerking genomen worden voor het bepalen van de graad van de tuchtstraf.

Het derde lid houdt in dat geregeld bij het parket zal moeten geïnformeerd worden of bv. de zaak ondertussen niet geseponeerd is.

**Art. IX 26.** geen commentaar.

**Art. IX 27.** De maand augustus wordt als vakantiemaand gekwalificeerd in de tuchtprocedure (zoals trouwens reeds gebruikelijk bij de Vlaamse overheid voor de syndikale onderhandelings- en overlegprocedures). Vermits in het PSWI uitdrukkelijk is vastgesteld dat de personeelsleden van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen vakantie hebben in de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar, is het logisch dat de termijnen die gelden in de tuchtprocedure, ook tijdens die periode worden opgeschort.<sup>(1)</sup>

### TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

**Art. IX 28.** Overeenkomstig artikel 14, § 3 APKB bepaalt dit artikel de termijnen en gevolgen van de doorhaling van een tuchtstraf.

§ 1. De verwijdering uit het personeelsdossier maakt dat de doorhaling van de tuchtstraf geen sporen nalaat.

De doorhaling betekent dat met de tuchtstraf geen rekening meer mag gehouden worden inzonderheid bij de appreciatie van de aanspraken op bevordering van de ambtenaar.

§ 2. De termijnen van doorhaling worden t.o.v. het KB van 02/10/1937 gevoelig opgetrokken:

- blaam: 1 jaar i.p.v. 9 maanden
- inhouding van salaris: 4 jaar i.p.v. 1 jaar
- tuchtschorsing: 6 jaar i.p.v. 2 jaar
- terugzetting in graad: 8 jaar i.p.v. 3 jaar
- lagere inschaling: 8 jaar.<sup>(14)</sup>

**Art. IX 29.** Cfr. art. 9, § 4 APKB.

## **DEEL X. DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST**

### **TITEL 1. DE PROCEDURE**

**Artikel X 1.** Het begrip effectieve dienst vereist dat de ambtenaar op de werkplaats presteert vooraleer op hem de preventieve maatregel van schorsing in het belang van de dienst kan toegepast worden.

De schorsing in het belang van de dienst is geen eigenlijke tuchtstraf doch ook geen zuivere bewarende maatregel in de gevallen waar er onmiddellijk gevolgen kunnen aan vastgeknoopt worden zoals bepaald in artikel X 3.

Tijdens de schorsing blijft de ambtenaar in de administratieve toestand dienstactiviteit doch wordt ontheven van de verplichting om dienstprestaties te leveren.

De schorsing in het belang van de dienst belet niet dat de ambtenaar geëvalueerd wordt.

**Art. X 2. § 1 - § 2.** De schorsing in het belang van de dienst is een dringende maatregel die onmiddellijk moet kunnen uitgesproken worden door de bevoegde overheid (die dezelfde is als voor het uitspreken van de tuchtstraffen in eerste aanleg).

De tussenkomst van de overheid bevoegd om het voorstel te doen is hierbij niet noodzakelijk doch indien er een voorstel is kunnen de overheden voor voorstel en uitspraak niet dezelfde zijn.

§ 2. Om dezelfde redenen als aangegeven voor de tuchtstraffen kan deze bevoegdheid niet gedelegeerd worden.

#### **Art. X 3.**

- eerste lid: cfr. art. 15, § 2 APKB

- tweede lid: zie art. IX 3 i.v.m. tucht.

**Art. X 4.** eerste lid = art. 15, § 1, 1° en 2° APKB. De procedure is soepeler en korter dan bij tucht o.w.v. het dringend karakter doch niettemin omgeven door de noodzakelijke waarborgen van verdediging (o.m. bijstand raadgever). Zo wordt hier de procedure van het schriftelijk opmerkingen maken op het procesverbaal van het verhoor vervangen door het viseren van de voorstellen en beslissingen tot schorsing (procedure met en zonder voorstel) met mogelijkheid tot notanemen van de weigering door degene die bevoegd is voor de uitspraak van de schorsing.

**Art. X 5.** eerste lid: indien ondertussen aan de preventieve schorsing geen einde gemaakt is kan de ambtenaar na 15 kalenderdagen, beroep aantekenen bij de raad



van beroep. Een afzonderlijk beroep tegen de salarisvermindering en het ontzeggen van aanspraken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal wordt in dit besluit niet voorzien, doch zie art. X 10 wat betreft de intrekking van bepaalde ten onrechte genomen beslissingen.

Tweede lid : de bevoegdheid van de raad van beroep is adviserend doch niettemin bindend in het geval ongunstig advies uitgebracht wordt over de opheffing van de schorsing.

Derde lid: in het andere geval beslist de bevoegde overheid vrij.

**Art. X 6.** geen commentaar.

**Art. X 7.** Binnen de zes maanden moet immers - met inbegrip van het onderzoek - de tuchtprocedure kunnen gevoerd worden.

Een uitzondering wordt gemaakt indien een strafprocedure ingezet wordt (tweede lid).

Dan loopt de schorsing maximum voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek indien er een is en/of voor de duur van de strafvervolging tot de uitspraak in gewijsde betekend is.

Ofwel start binnen de periode van 6 maanden preventieve schorsing een tuchtprocedure die naderhand geschorst wordt door een strafprocedure ofwel start eerst het strafonderzoek en wordt de ambtenaar vervolgens geschorst in het belang van de dienst.

**Art. X 8.** De overheid mag ten allen tijde bij 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. X 9.** Krachtens artikel X 9 komt aan de schorsing in het belang van de dienst van rechtswege een einde bij het definitief worden van de tuchtrechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor het personeelslid in het belang van de dienst werd geschorst, behalve in geval van afzetting.<sup>(19)</sup>

Aangezien evenwel de betrekking van ambtenaar ook eindigt door het ontslag van ambtswege (= afzetting, maar met behoud van pensioenrechten), dient artikel X 9 te worden aangevuld met de woorden 'of ontslag van ambtswege'.<sup>(19)</sup>

**Art. X 10.** De ontzegging van de aanspraak op bevordering wordt niet hersteld.

**Art. X 11.** cfr. principe uit het tuchtrecht en in het algemeen het verbod van retro-activiteit van de maatregel.

**Art. X 12.** regelt de aanrekening van de schorsing in het belang van de dienst op de tuchtschorsing overeenkomstig artikel 15, § 3 APKB.

**Art. X 13.** In tegenstelling met het APKB geldt de mogelijkheid van schorsing in het belang van de dienst ook voor de stagiair.

## DEEL XI. HET VERLOF EN DE ADMINISTRATIEVE TOESTAND TIJDENS VERLOF

### INLEIDING.

- De onderscheiden verlofstelsels maken het overeenkomstig het statuut van 2 oktober 1937 mogelijk dat de ambtenaar jaren afwezig bleef in één van de volgende standen :
  - . dienstactiviteit : = met behoud van het recht op bevordering in graad en in salaris;  
= met behoud van het recht op bezoldiging tenzij anders aangegeven;
  - . non-activiteit : = zonder recht op bevordering in graad en in salaris tenzij anders aangegeven;  
= zonder recht op bezoldiging;
  - . disponibiliteit : = met of zonder recht op bevordering in graad en in salaris en op bezoldiging zoals aangegeven.

Louter theoretisch zou een opbouw van de anciënniteit (zowel geldelijk als administratief) pro rata van de prestaties moeten gebeuren. Diverse verlofstelsels (loopbaanonderbreking, verlof voor deeltijdse prestaties wegens sociale en familiale redenen ....) werden evenwel ingevoerd in het raam van de harmonisering gezin-werk en als dienstactiviteit beschouwd. Derhalve worden zij volledig meegeteld voor de administratieve en geldelijke anciënniteit.

De doelstelling bestaat erin inzake de verlofregelingen een evenwicht tussen het belang van de dienst en het individueel belang van de ambtenaar te vinden.

#### 1. De bevoegdheid van de Vlaamse regering is evenwel niet onbeperkt in de vaststelling en bepaling van de gevolgen van de verloven omdat

- ofwel 1° de federale overheid bevoegd is bv.: verlof voor vakbondsopdrachten; militaire dienst , arbeidsongeval;
- ofwel 2° sommige verlofregelingen een algemeen principe en/of minimale rechten zijn door de KB's van 22/11/91 bv. vakantieverlof, ziekteverlof, loopbaanonderbreking, verlof voor deeltijdse prestaties wegens sociale of familiale redenen, de afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheid, ... .

Deze laatste categorie (sub 2°) kan uitgesplitst worden als volgt:

a) algemeen principe én minimaal recht

- Jaarlijks vakantieverlof;
- Bevallingsverlof;
- Verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- Disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid;

Bepaalde aspecten van de huidige reglementering inzake deze verloven (zoals de minimumduur), maken automatisch deel uit van het administratief en geldelijk statuut van de ambtenaren van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.

b) minimaal recht

- Verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid;
- Voorbehoedsverlof;
- Verlof voor deeltijdse prestaties gewettigd door sociale en familiale redenen;
- Verlof voor deeltijdse prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid;
- Loopbaanonderbreking.

Ook bepaalde andere aspecten dan sub a) bedoeld van het jaarlijks vakantieverlof en het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid zijn minimale rechten.

- De materies sub 2° ressorteren onder de bevoegdheid van de federale overheid of van de gemeenschaps- of gewestoverheden elk wat hen betreft zodat elk van hen het initiatief kan nemen om ieder voorstel inzake deze materies te onderwerpen aan de onderhandeling in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

Immers wordt wat de minimale rechten betreft een exclusieve bevoegdheid toegekend aan het gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (comité A).

Er dient qua onderhandelingsprocedure evenwel een onderscheid gemaakt te worden naargelang de minimale rechten tevens algemeen principe zijn of niet.

In het eerste geval zal de inhoud van de minimale rechten gemeenschappelijk zijn voor het rijkspersoneel en voor het personeel van de Diensten van de regeringen van de Gemeenschappen en de Gewesten en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten. Het standpunt van de overheidsafvaardiging wordt gemeenschappelijk bepaald.

In het tweede geval wordt voor deze materies, die juridisch louter tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen of Gewesten behoren, enkel met het door hen verdedigde standpunt rekening gehouden bij de onderhandeling en bij het opstellen van het protocol.

Beneden de minimale rechten gaan mag niet doch de vraag stelt zich nu of bovenop de minimale rechten nog voordelen door elke overheid apart kunnen gegeven worden die onderhandeld worden in het eigen onderhandelingscomité, in casu sectorcomité XVIII - Vlaamse Gemeenschap - Vlaamse Gewest.

De memorie van toelichting bij het ontwerp van wet houdende sociale en diverse bepalingen (Belgische Senaat-1374-1 (1990-1991)-20 juni 1991-p 6) dat de wet van 20 juli 1991 werd, laat toe deze vraag positief te beantwoorden gelet op volgend citaat:

"Overigens wordt eraan herinnerd dat artikel 1 van het ontwerp geenszins afbreuk doet aan het recht van een overheid om initiatieven te nemen om in de bevoegde onderhandelingscomités te onderhandelen over gunstiger regelingen dan diegene die vervat zijn in de minimale rechten."

2. De verlofregelingen die wel autonoom kunnen gewijzigd worden door de Vlaamse regering.

- Verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- Uitzonderlijk verlof (wegens overmacht of omstandigheden);
- Ouderschapsverlof;
- Verlof voor adoptie of pleegvoogdij;
- Familiaal verlof van lange duur;
- Verlof voor sociale promotie;
- Verlof om een functie uit te oefenen bij een ministerieel kabinet;
- Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning;
- Verlof voor werkzaamheden bij parlementaire fracties;
- Verlof voor het voordragen van de kandidatuur voor wetgevende of provinciale verkiezingen;
- Verlof om een proeftijd of stage te vervullen in een andere betrekking van een overheidsdienst of het onderwijs;
- Vormingsverlof;
- Disponibiliteit voor persoonlijke aangelegenheden;
- Verlof voor opdracht;
- Verlof voor het afstaan van beenmerg;
- Verlof voor begeleiden en bijstaan van minder-validen en zieken tijdens vakanties.

Met bijgaand besluit zal getracht worden de verloven zoveel mogelijk te rationaliseren en bovenop de verlofregelingen waarvoor de federale overheid bevoegd is of waarvoor de Koning in uitvoering van art. 20 APKB de administratieve toestand vaststelt (= door federale wetgever opgelegde verplichtingen zoals bv. de militaire dienstplicht, burgerdienst, civiele bescherming) zoveel mogelijk contingenten verloven vast te stellen.

Nochtans wordt in eerste instantie de contingentering genuanceerd door de verloven eruit te halen die wegens hun aard niet voor beperking in duur geschikt geacht worden.

De scheidingslijn valt samen met het onderscheid tussen verloven die op initiatief van de ambtenaar genomen worden (familiale en andere) en voor beperking in duur in aanmerking komen, en verloven die op initiatief van de overheid toegelend worden en waarvan de duur tot de discretionaire bevoegdheid van deze laatste behoort.

In deze optiek komen niet voor contingentering in aanmerking:

- het verlof voor opdracht;
- het kabinetsverlof;
- het verlof voor terbeschikkingstelling van de Koning;
- het verlof voor het verrichten van werkzaamheden in parlementaire fracties.

## TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

**Artikel XI 1.** Overeenkomstig artikel 16 van het APKB bepaalt de Vlaamse regering autonoom in het statuut welke administratieve toestanden zij kent en stelt zij de gevolgen ervan vast inzake het recht op salaris en op bevordering tot een hoger salaris, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaanaanspraken.

Art. 19 van het APKB schrijft voor dat de administratieve toestand die de afwezige ambtenaar zijn recht op salaris, bevordering tot een hoger salaris, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken laat behouden, vooraf moet goedgekeurd worden door de federale overheid bevoegd voor pensioenen.

Er worden voortaan nog slechts twee administratieve toestanden erkend, de dienstactiviteit, die de regel is, met principieel behoud van alle administratieve en geldelijke aanspraken en de non-activiteit met principieel verlies van deze aanspraken.

De beschikbaarheid (wegens ziekte, persoonlijke aangelegenheden) wordt niet meer aangehouden. Voor de problematiek inzake het al dan niet behouden van de administratieve toestand beschikbaarheid: zie toelichting bij Titel 5: Ziekteverlof.

Nochtans kunnen sommige elementen in de hiervoor gegeven algemene definitie van de twee administratieve toestanden afwijkend bepaald worden:

- bij dienstactiviteit : (**art. XI 2**)
  - . het recht op salaris
    - bv. loopbaanonderbreking
    - bv. staking of werkonderbreking
- bij non-activiteit: (**art. XI 3**)
  - . het recht op administratieve en geldelijke bevordering bv. legerdienst

De definiëring van de administratieve toestanden naar hun gevolgen toe is licht afwijkend t.o.v. de statutaire bepalingen van het KB van 2 oktober 1937; zij is gebaseerd op het overzicht van de administratieve en geldelijke gevolgen van de

huidige verloven waar bv. nergens een recht op bezoldiging voorkomt bij non-activiteit terwijl het KB van 2 oktober 1937 de opening laat "behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling."

In het bijgaand besluit worden de verloven per soort gegroepeerd voor de gebruiksvriendelijkheid van de ambtenaar.

De groepering per **administratieve toestand** (cfr. KB 02-10-1937) ziet er als volgt uit:

### 1. Dienstactiviteit

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- bevallingsverlof (en vaderschapsverlof)<sup>(9)</sup> en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ouderschapsverlof;
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;<sup>(9)</sup>
- verlof voor deeltijdse prestaties (5 jaar);<sup>(9)</sup>
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- verlof voor opdracht :
  - . kabinet;
  - . van algemeen belang;
  - . terbeschikkingstelling van de Koning;
  - . ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming;
- omstandigheidsverlof;
- gecontingenteerd verlof (3 soorten);
- schorsing in het belang van de dienst;

\*  
\* \*

- verlof voor militaire of burgerdienst : militaire of burgerlijke prestaties in 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);<sup>(9)</sup>
- loopbaanonderbreking (zonder onderbrekingsuitkeringen);
- gecontingenteerd verlof (5 jaar) of gecontingenteerd verlof voor een betrekking als zelfstandige of bij een andere werkgever waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden;<sup>(10)</sup>

- ongewettigde afwezigheid;
- tuchtschorsing (doch met beperkt salaris);

\*  
\* \*

- verlof voor militaire of burgerdienst:
  - . militaire dienstplicht (ook wederoproeping bij tuchtmaatregel) wat betreft de volle kalendermaanden;
  - . vrijwillige prestaties (volle kalendermaanden);
  - . reserveofficier (volle kalendermaanden).

De **stagiair** beschikt over volgende verloven:

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- bevallingsverlof (en vaderschapsverlof)<sup>(9)</sup> en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> wegens ziekte;
- dienstvrijstelling voor vorming;
- omstandigheidsverlof;
- ouderschapsverlof;
- verlof voor loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen, voor ouderschapsverlof en voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.<sup>(10)</sup>

\*  
\* \*

- de zgn. "federale" verloven:
  - . verlof voor militaire of burgerdienst;
  - . verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
  - . verlof voor profylaxie;
  - . vakbondsverlof;
  - . ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
  - . politiek verlof.

dus niet:

- verlof voor deeltijdse prestaties;<sup>(9)</sup>
- verlof voor loopbaanonderbreking (behalve voor palliatief verlof, ouderschapsverlof en bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid)<sup>(10)</sup>;
- verlof voor opdracht :
  - . kabinet;
  - . van algemeen belang;



- . terbeschikkingstelling van de Koning;
- . ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof;
- gecontingenteerd verlof.

**Art. XI 4.** De dienstactiviteit is de regel indien geen andere uitdrukkelijke bepaling het tegendeel beweert : zie bv. schorsing in het belang van de dienst.

**Art. XI 5.**

"werkdag - "vakantiedag": zo is een feestdag een vakantiedag voor een niet-continudienst en kan een werkdag zijn voor een continudienst "dienstvrijstelling": zie het prikklokreglement (variabele werktijdregeling) van de instelling.

**Art. XI 6.** De afwezigheid zonder toestemming of geldige reden heeft van rechtswege non-activiteit tot gevolg. Overmacht kan als een geldige reden beschouwd worden.

Onder administratieve maatregel kan schorsing in het belang van de dienst verstaan worden, doch eventueel ook het rekening houden met het feit bij de vaststelling van de managementstoelage.

**Art. XI 7.** Volgens het APKB kan een stakende ambtenaar enkel zijn salaris verliezen. Het statuut van de wetenschappelijke instellingen bepaalt aanvullend dat het salaris pro rata van de afwezigheid verloren wordt. In de toestand non-activiteit is er evenwel ook verlies van bv. recht op bevordering, pensioenrechten, enz... Daarom dient bepaald dat in afwijking van de gevolgen van het zonder toestemming afwezig zijn, staking gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit; de ambtenaar verliest salaris pro rata van de afwezigheid.

Aangezien een stakingsdag, ofschoon onbezoldigd, geen verlofdag is, geeft hij ook geen aanleiding tot een vermindering van het jaarlijks vakantieverlof.

Staking is tevens een uitzondering op de periode van tien dagen ongewettigde afwezigheid die aanleiding geeft tot ontslag.

**Art. XI 7bis.** Door de in de CAO 1999-2000 voorziene mogelijkheid tot het invoeren van de vrijwillige vierdagenweek, moet een aangepaste regeling worden voorzien wat betreft de verschillende verlofstelsels. In het statuut wordt een algemene bepaling opgenomen waarin wordt bepaald dat voor de verloven die in werkdagen zijn uitgedrukt het personeelslid tewerkgesteld in de 4-dagenweek recht heeft op een equivalent van het in dit statuut voorzien aantal verlofdagen.<sup>(12)</sup>

De verloven uitgedrukt in werkdagen worden bijgevolg omgezet in uren  $X \frac{7u36}{9,5}$  en gedeeld door 9,5. Het gaat om:

- vakantieverlof;
- ziekteverlof;
- omstandigheidsverlof;

- 20 werkdagen gecontingenteerd verlof;
- politiek verlof (in de regel).<sup>(12)</sup>

De andere verloven uitgedrukt in maanden, weken of duur van de opdracht of vorming, blijven in geval van de 4-dagenweek ongewijzigd.<sup>(12)</sup>

#### 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).<sup>(12)</sup>

**Art. XI 8.** geen commentaar - cfr. art. 9, § 4 APKB.

## **TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN**

**Art. XI 9.** § 1 t/m 3. Overeenkomstig art. 17 APKB genieten de ambtenaren bij volledige arbeidsprestaties een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur tenminste 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.<sup>(9)</sup>

Overeenkomstig het koninklijk (verlof)besluit van 19 november 1998 heeft de ambtenaar momenteel recht op 24 werkdagen jaarlijks vakantieverlof met een graduele opbouw volgens de leeftijd die hem op 64 jaar 31 werkdagen oplevert.<sup>(9)</sup>

De Vlaamse regering verhoogt het aantal vakantiedagen relevant naar 35 werkdagen voor iedereen, doch mits volgende nuanceringen:

- 10 werkdagen moeten opeenvolgend genomen worden;
- het automatisch recuperatieverlof (maximum 18 d/jaar) verdwijnt;
- het uitzonderlijk verlof van 4 dagen wegens overmacht, ziekte inwonend familielid enz. is inbegrepen in het nieuwe getal, geldt dus voor iedereen en kan als recht genomen worden; 22 juli (namiddag) is eveneens inbegrepen. De verplichting tot voorlegging van een medisch attest dat de dwingende afwezigheid staft, werd geschrapt vermits de aanwezigheid thuis ook omwille van andere dan medische problemen vereist kan zijn (vb. schoolproblemen).<sup>(9)</sup>

De periode waarin de 10 opeenvolgende werkdagen dienen genomen te worden, wordt bepaald onder de verantwoordelijkheid van het instellingshoofd en op basis van de dienstbehoeften. Zo zal in de klassieke administratieve dienst het nemen van het verlof kunnen gestimuleerd worden in de traditionele vakantie maanden juli en augustus zodat de aanwezigheid in de drukke periodes tijdens het jaar bevorderd wordt.

Het vakantieverlof dient gevraagd te worden. Het is zowel een recht als een plicht om het principieel binnen het jaar op te nemen.

Het regelmatig aangevraagd vakantieverlof kan in uitzonderlijke gevallen a rato van max. 5 werkdagen overgedragen worden naar het volgend jaar.<sup>(9)</sup><sup>(14)</sup>

De bestaande, met een omzendbrief geregelde, praktijk wordt nu reglementair bepaald.

**Art. XI 10.** Het recht van de ambtenaar om zijn werktijden te spreiden overeenkomstig het prikklokreglement tussen 8 u-9u15 's morgens, 11u45-13u45 's middags en 16u-18u 's avonds wordt gecombineerd met een dienstbereikbaarheid tot 17 uur.

De organisatie van het werk zodat de dienst bereikbaar is behoort tot de bevoegdheid van het afdelingshoofd (overlegmaterie). Een degelijke bereikbaarheid van de dienst wil o.m. zeggen dat een deskundige ambtenaar aangeduid wordt en er een beurtrol is.

Een bijzondere werktijdregeling is bv:

- continudiensten;
- uurrooster van het schoonmaak- en refterpersoneel.

De automatische recuperatie (van teveel gepresteerde uren) wordt beperkt tot de volgende maand (op de glijtijd) en kan niet in verlof omgezet worden.

Overuren gepresteerd op vraag van het afdelingshoofd kunnen daarentegen wel in verlof omgezet worden of onder bepaalde omstandigheden uitbetaald worden (zie Deel XIII - Titel 3 - Toelagen - Hoofdstuk 3 - Toelage voor het presteren van overuren).

**Art. XI 11.** Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd met alle onbezoldigde verlofdagen:

- ouderschapsverlof;
- verlof deeltijdse prestaties;<sup>(9)</sup>
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- gecontingenteerd verlof :
  - . 20 werkdagen;
  - . proefperiode of stage;
  - . 1 maand voorbereiding verkiezing;
- verlof voor opdracht (onbezoldigd):
  - . verlof voor opdracht van algemeen belang;
  - . verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep
- politiek verlof
  - . facultatief
  - . van ambtswege.

opmerking : de twee voormelde soorten verlof voor opdracht kunnen ook bezoldigd zijn.

De periodes van non-activiteit (die evenmin bezoldigd zijn) geven geen recht op jaarlijks vakantieverlof (5 jaar gecontingenteerd verlof, militaire en burgerdienst, ...).

De aanrekening van de vermindering gebeurt tijdens het jaar zelf doch kan, indien dit niet mogelijk is, zoals wegens uitputting op voorhand van het verlof, verschoven worden naar het volgende jaar.

**Art. XI 12.** De wettelijke feestdagen zijn: 1 januari, tweede paasdag, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, tweede pinksterdag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

De decretale feestdag is 11 juli.

- (zie : - Decreet van 7 november 1990 (B.S. 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 (B.S. 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-continu-diensten) samenvallen en vermijdt zo de jaarlijkse vaststelling ervan door de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>.

§ 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 de ambtenaar in dit stelsel aanleiding tot bijkomend vakantieverlof in evenredige mate.

\*  
\* \*

Voor de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar zijn doorgaans 3 en mogelijk 4 of 5 compensatiedagen nodig. Statistisch gezien vallen in een periode van 6 jaar, twee jaar 5, drie jaar 3 en één jaar 1 wettelijke/decretale of andere feestdag samen met een zaterdag of een zondag. De regeling bereikt dus een evenwicht tussen beide stelsels.

Er zijn verscheidene situaties die zich kunnen voordoen :

- de ambtenaar is nog niet in dienst op de feestdag(en), wel op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = extra dagen
- de ambtenaar is in non-activiteit op de feestdag en in dienstactiviteit op de vervangende vakantiedagen = extra dagen
- de ambtenaar is in dienst op de feestdag(en), niet op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = dagen kwijt
- de ambtenaar in continudienst werkt op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- de ambtenaar in continudienst heeft een rustdag op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- de ambtenaar is met verlof, ander dan vakantieverlof op feestdag of op vervangende vakantiedag (bv. ziekte, verlof deeltijdse<sup>(?)</sup> prestaties, ...)
- de ambtenaar werkt uitzonderlijk wegens dienstnoodwendigheden op feestdag of vervangende vakantiedag : evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof.

Omwille van de eenvoudige compensatieregeling in artikel XI 12 § 2 PSWI is het mogelijk dat ambtenaren die niet in continudiensten werken en die de organisatie vóór Kerstmis verlaten niet gecompenseerd worden voor feestdagen die in hun laatste werkjaar samenvallen met inactiviteitsdagen. In uitvoering van punt 4.2 van het sectoraal akkoord 2003-2004 wordt voor deze ambtenaren die de organisatie verlaten wegens pensionering thans een regeling ingevoerd waarbij men een compensatie krijgt voor de feestdagen welke samenvallen met een gewone inactiviteitsdag tijdens de maanden voorafgaand aan hun pensionering. Deze regeling geldt alleen bij het verlaten van de organisatie wegens pensionering en niet wegens andere redenen (bv. verlof voorafgaand aan de pensionering, ontslag). De regeling geldt niet voor de ambtenaar die in continudienst werkt aangezien deze reeds van de compensatieregeling vermeld in artikel XI 12 § 3 PSWI geniet.<sup>(19)</sup>

**Art. XI 13.** Indien de ambtenaar ziek wordt voor de aanvang van zijn vakantieverlof kan hij dit laatste laten intrekken. Indien hij tijdens het verlof ziek wordt, loopt het verlof door tot het einde van de duur waarvoor het aangevraagd werd, behalve indien de ambtenaar gehospitaliseerd wordt. Bij een dergelijke hospitalisatie en een eventuele aansluitende herstelperiode wordt het vakantieverlof stopgezet.<sup>(13)</sup> Slechts het resterende gedeelte van het ziekteverlof dat het vakantieverlof overschrijdt wordt aangerekend op het contingent van 666 werkdagen vermeld in artikel XI 25 § 1.

**Art. XI 14.** cfr. art. 9, § 4 APKB.

### TITEL 3. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF

#### Hoofdstuk 1. Bevallingsverlof

##### Art. XI 15.

Het bevallingsverlof is dienstactiviteit.<sup>(19)</sup>

Art. 17, 2° APKB bepaalt dat "de ambtenaar van het vrouwelijk geslacht voor moederschapsbescherming tenminste de voordelen geniet bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 (verloven) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen". Deze artikelen, die o.a. verwijzen naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen samengevat neer op een bezoldigd bevallingsverlof van in principe maximum 15 weken (19 weken bij geboorte van een meerling).<sup>(19)</sup>

De moederschapsbescherming geregeld in de Arbeidswet is ook van toepassing op de overheid en geldt zowel voor ambtenaren als contractuelen. Voor het contractuele personeelslid geldt de arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (+ uitvoeringsbesluiten).<sup>(19)</sup>

Op grond van de Arbeidswet (tekst van toepassing op 1 juli 2004) heeft het personeelslid vanaf de zesde week voor de vermoedelijke bevallingsdatum recht op prenataal verlof. Wordt de geboorte van een meerling verwacht, dan heeft het recht op het prenataal verlof betrekking op de 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.<sup>(19)</sup>

Ingeval de bevalling plaats heeft na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het prenataal 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.<sup>(19)</sup>

Het verplicht postnataal verlof omvat 9 weken, zowel bij de geboorte van één kind als van een meerling, en wordt op vraag 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.<sup>(19)</sup>

Bij geboorte van een meerling wordt op vraag van het personeelslid het postnataal verlof (inclusief de eventuele verlenging met de periode waarin voor de bevalling werd gewerkt) verlengd met een periode van max. 2 weken. Deze 2 weken behoren niet tot het verplicht postnataal verlof.<sup>(19)</sup>

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf de geboorte in een verplegingsinrichting wordt opgenomen, wordt op verzoek van het personeelslid, de postnatale rustperiode verlengd met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste 7 dagen in de verplegingsinstelling opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden.<sup>(19)</sup>

Ziekteverlof wordt toegestaan voor de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen de 6 weken voor de werkelijke bevallingsdatum (8 weken in geval van een meerling). Deze dagen worden niet meegerekend voor het ziektecontingent van 666 werkdagen (artikel XI 33, § 1, 6° PSWI).<sup>(19)</sup>

De bezoldigingsregeling vermeld in dit artikel geldt voor de ambtenaar. Voor het contractuele personeelslid geldt de reglementering van gewaarborgd loon en moederschapsuitkeringen (+ supplement, artikel XIV 51, § 4 PSWI) bij bevallingsverlof (de facto gelijk want verschil met ziekteverkering wordt bijbetaald door werkgever).<sup>(19)</sup>

**Art. XI 16.** Ingeval de bevalling plaats heeft na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het prenataal verlof tot de werkelijke datum van bevalling verlengd.<sup>(19)</sup>

Indien de 15/19 weken worden overschreden door de verlenging van het postnataal verlof, wordt voor het gedeelte van de afwezigheid dat de 15/19 weken overschrijdt, aan de ambtenaar geen loon betaald. (contractuelen ontvangen een moederschapsuitkering).<sup>(19)</sup>

Het artikel 39 vijfde lid van de Arbeidswet houdt in dat bij hospitalisatie van het kind na de eerste 7 dagen vanaf zijn/haar geboorte, het postnatale verlof kan worden verlengd met een duur gelijk aan de periode van hospitalisatie, en maximaal met 24 weken.<sup>(20)</sup>

De aanpassing aan de federale reglementering (KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, vanaf 1 juli 2004 aangepast ingevolge het KB van 12 oktober 2005) houdt in dat deze maximaal 24 weken zullen worden doorbetaald.<sup>(20)</sup>

**Art. XI 17.** opgeheven.<sup>(19)</sup>

Het huidige artikel XI 17 PSWI houdt in dat alleen van bevallingsverlof sprake is bij een zwangerschap die minstens 180 dagen heeft geduurd. Overeenkomstig de Arbeidswet is het echter niet de duur van de zwangerschap, maar wel het doktersattest dat beslist of er al dan niet sprake is van bevallingsverlof. Daarom wordt het huidige artikel XI 17 PSWI opgeheven.<sup>(19)</sup>

**Art. XI 17bis.** Het nieuwe artikel 17bis voorziet in de mogelijkheid om een gedeelte van het bevallingsverlof om te zetten in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, conform de regeling die reeds bestaat voor de contractuele personeelsleden (KB van 25 juli 1994 tot wijziging, wat de regeling inzake vaderschapsverlof betreft, van het KB van 4 november 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen). Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.<sup>(9)</sup>

## **Hoofdstuk 2. Opvangverlof**

**Art. XI 18.** Het verlof voor adoptie of pleegvoogdij, kortweg opvangverlof, wordt op gelijke voet behandeld met het bevallingsverlof, d.w.z. dienstactiviteit.

De duur en de nadere bepalingen stemmen overeen met de huidige bepalingen van het meergenoemd koninklijk besluit van 1 juni 1964 (betreffende de verloven).

De grens van 10 jaar inzake de leeftijd van het op te vangen kind dat recht geeft op verlof werd behouden o.w.v. de aard van de zorgenverstrekking die boven deze grens anders ligt.

**Art. XI 19.** geen commentaar.

**Art. XI 20.** geen commentaar.

## **TITEL 4. OUDERSCHAPSVERLOF**

**Art. XI 21.** Het ouderschapsverlof is vanaf 1 januari 1999 een recht voor de ambtenaar dat ook wordt toegekend n.a.v. de adoptie van een kind.

Daarenboven dient het verlof niet meer opgenomen te worden binnen het jaar na de geboorte of de adoptie van een kind, maar kan dit tot het kind de leeftijd van 10 jaar heeft bereikt. Het PSWI wordt hierdoor in overeenstemming gebracht met de CAO nr. 64 van de Nationale Arbeidsraad.

Aangezien het ouderschapsverlof een recht wordt, wordt eveneens bepaald dat de ambtenaar die ouderschapsverlof wenst te nemen, dit minstens één maand voor de aanvang schriftelijk moet meedelen aan het instellingshoofd. Daarbij moet de aanvangsdatum van het verlof worden vermeld.<sup>(6)</sup>

**Art. XI 21bis.** Naar analogie met het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking, werd het onbezoldigd ouderschapsverlof van artikel XI 21 PSWI een recht voor de stagiairs.<sup>(10)</sup>

## **TITEL 5. ZIEKTEVERLOF**

\*  
\* \*

Er wordt niet voorzien in de stand beschikbaarheid.

Toch is dit niet in strijd met het APKB.

De verwijzing in art. 17 APKB houdt verband met het respecteren van de minimale rechten. Er staat : "In ieder geval geniet de ambtenaar die wegens ziekte verhindert is de voordelen bedoeld in de artikelen 41, 46, §§ 1 en 2, 65 tot en met 67 van het KB van 19 november 1998" en niet dat hij de administratieve toestand beschikbaarheid moet kunnen hebben.<sup>(9)</sup>

De voordelen geboden door het ontwerp-statuut zijn groter dan wat de beschikbaarheid kan geven waarnaar verwezen wordt (zie hierna).

Art. 16 APKB stelt dat het statuut de administratieve standen bepaalt en de gevolgen ervan op het recht op wedde enz. ... Het is dus een autonome bevoegdheid. De toelichting in het verslag aan de Koning is nog duidelijker. Deze stipuleert dat het voortaan elk gezag zal staan de adm. standen te bepalen waarin de ambtenaren kunnen vertoeven, evenals de adm. en geldelijke gevolgen ervan, behalve in twee in het statuut uitdrukkelijk voorziene gevallen. De RvSt heeft toegegeven dat zulks tot de autonomie van elke executieve kan behoren.

De voordelen van art. 65 e.v. KB van 19 november 1998 (dispo) zijn:

- indisponibiliteitstelling wegens ziekte na overschrijding van het ziektekrediet
- behoud van aanspraken op bevordering en op bevordering tot een hoger salaris
- wachtgeld = 60 % laatste activiteitswedde  
= laatste activiteitswedde bij ernstige en langdurige ziekte of gebrekkigheid

Het statuut geeft volgende (grotere) voordelen:

- ziekteverlof = dienstactiviteit (d.w.z. behoud alle loopbaanaanspraken en behoud van het volledig salaris tot het tijdstip van pensionering wegens definitieve beroepsongeschiktheid;
- ten vroegste na 666 werkdagen kan een voorstel tot definitieve ongeschiktverklaring geformuleerd worden;
- een gevolg van de huidige ziekteregeling was dat de ambtenaar niet definitief ongeschikt verklaard kon worden vóór de uitputting van het ziektekrediet (art. 18 KB 1 juni 1964). Hypothetisch kan een ambtenaar met 32 jaar dienst en meer een ziektekrediet van meer dan 666 werkdagen opgebouwd hebben. Conform art. 18 zou deze ambtenaar na 666 werkdagen niet ongeschikt verklaard mogen worden vóór de datum dat het ziektekrediet opgebouwd in toepassing van artikel 14 § 1 van het KB van 1 juni 1964 uitgeput is. Het bepalen van het pensioentijdstip is evenwel onze bevoegdheid niet.  
De procedure van het statuut blijft behouden maar er zal een bepaling opgenomen worden dat de beslissing van voortijdige pensionering geen uitwerking heeft vóór het opgebouwde krediet dat groter is dan 666 werkdagen uitgeput is.

De voordelen van art. 41 en 46, §§ 1 en 2 van het KB van 19 november 1998 moeten gerespecteerd worden (= krediet aan ziektedagen en onbepaald voor arbeidsongeval).

De voordelen van art. 41 en 46, §§ 1 en 2 KB van 19 november 1998 zijn:

- krediet ziektedagen (= 21 werkdagen/jaar)
  - . indien minder dan 3 jaar dienstanciënniteit = krediet van 63 dagen
  - . dienstactiviteit
- zonder beperking voor arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk en beroepsziekte.



Zie uitleg hiervoor: de voordelen moeten gegarandeerd blijven, niet de identieke regeling en de ontworpen regeling is gunstiger.

Het onbeperkt ziekteverlof bij arbeidsongeval enz. ... wordt gegarandeerd door art. XI 33 § 1.

\*  
\* \*

**Art. XI 22.** Art. 17, 3° van het APKB bepaalt dat "de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, de voordelen geniet die vermeld zijn in de artikelen 41 en 46, §§ 1 en 2 van het KB van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen" (d.w.z. het krediet aan ziektedagen en het onbeperkt verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte).

Met dit besluit wordt evenwel het principe van het cumulatief jaarlijks ziektekrediet van 21 werkdagen verlaten en dus ook de eruit voortvloeiende regelingen van evenredige vermindering van het krediet met niet verrichte prestaties, omschrijving van het toepassingsgebied voor opbouw van het ziektekrediet, indisponibiliteitstelling na uitputting van het ziektekrediet, wachtgeld, enz..

De ambtenaar heeft het recht om ziek te zijn. Indien hij ziek is behoudt hij al zijn administratieve en geldelijke rechten. Het is immers zo dat het kredietprincipe zowel ernstige zieken bijkomend kan treffen als misbruiken voor nepziekten kan stimuleren.

**Art. XI 23.** Indien de ambtenaar ziek wordt tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> wordt dit verlof niet omgezet in ziekteverlof.

Dit principe is van belang voor de al dan niet bezoldiging van de afwezigheidsdag. De mogelijkheid bestaat evenwel om bij langdurige ziekte het verlof voor deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> op te zeggen (zie termijn van vooropzeg).

**Art. XI 24.** § 1. Het recht van de ambtenaar om ziek te zijn wordt gekoppeld aan een ernstige controle door een door de Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup><sup>(13)</sup> aan te wijzen controleorgaan.

Overeenkomstig het APKB (art. 1 § 3 en art. 50) blijft de Vlaamse overheid voor de aanwerving en vroegtijdige pensionering (definitieve ongeschikverklaring) nog een beroep doen op de Administratieve Gezondheidsdienst (AGD).

De controle op het absentisme wegens ziekte moet niet noodzakelijk aan de AGD toevertrouwd worden.

Op grond van art. 19 van het KB van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden staan de wegens ziekte of gebrekkigheid afwezige ambtenaren onder het geneeskundig toezicht van de SMR.

Het voormelde artikel is wel een minimaal recht (zie artikel 1, 2° van het KB 22/11/91 houdende uitvoering van artikel 3, § 1, 9e lid van de wet van 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel) doch een dergelijke bepaling is niet opgenomen in het APKB.

Bijgevolg moet het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte worden gezien als een taak die afhangt van de autonomie en de verantwoordelijkheid van elke overheid-werkgever die de gevolgen van de afwezigheid rechtstreeks moet ondergaan. De optie om niet langer beroep te doen op de SMR zal weliswaar aanleiding geven tot meeruitgaven. Anderzijds zullen er ook besparingen kunnen gerealiseerd worden. Door een strengere controle zal er een psychologisch effect ontstaan en zullen er op termijn minder ambtenaren afwezig zijn.

De Vlaamse regering besliste in zitting van 27 januari 1992 op vraag van de minister van Volksgezondheid en met het oog op de standpuntbepaling in het overlegcomité federale regering-Gemeenschaps- en Gewestregeringen ondermeer om geen beroep meer te doen op de AGD voor de controle van het ziekteverzuim.

De aansluiting bij een (privé)controledienst zou kunnen gekoppeld worden aan de mogelijkheid tot jaarlijkse opzegging als garantie voor de ernstige controle die met deze verstrekkende maatregel moet gepaard gaan.

§ 2. voert a.h.w. een tegenexpertise of beroepsprocedure in door middel van een derde arts die uiteindelijk beslist. Het initiatief om de behandelende arts te contacteren dient uit te gaan van de ambtenaar zelf. Indien deze het niet eens is met de beslissing van de controlearts, neemt hij daarover contact op met zijn behandelende arts, die dan op zijn beurt in overleg kan treden met de controlearts.

De arbitrageprocedure schort de beslissing van de controlearts op. De dagen van afwezigheid tussen de beslissing van de controlearts en de beslissing van de arbitrerend arts (ook bij een voor de ambtenaar ongunstige beslissing, nl. hervatten) gelden als ziekteverlof.<sup>(9)</sup>

**Art. XI 25. § 1.** Een rem wordt ingebouwd door de mogelijkheid te voorzien om de ambtenaar die in totaal 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte gecumuleerd heeft naar de AGD te sturen voor een definitieve ongeschiktverklaring. Of dit al dan niet gebeurt zal appreciatiebevoegdheid van de geneeskundige controledienst zijn (bv. ernst van de ziektes, ongeval van gemeen recht, enz. ...).

De begindatum van de 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte is de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Met de vóór deze datum bestaande toestanden of stand van het ziektekrediet wordt geen rekening meer gehouden; voor de ambtenaar in disponibiliteit (zie art. **XI 97**).

Als algemene regel geldt dat ziektedagen opgenomen tijdens voorafgaande tewerkstelling in overheidsdienst of in de private sector niet worden aangerekend op het ziektekrediet van 666 dagen. In andere overheidsdiensten en in de private sec-

tor bestaat immers geen vergelijkbaar ziekteverlofstelsel. Een uitzondering op deze algemene regel vormen de dagen afwezigheid wegens ziekte tijdens voorafgaande statutaire tewerkstelling bij het ministerie van de Vlaamse gemeenschap die wel worden aangerekend op het ziektekrediet van 666 dagen.<sup>(9)</sup>

In de toelichting werd reeds bepaald dat "van zodra er mobiliteit mogelijk zal zijn tussen een Vlaamse openbare instelling en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen het ziekteverlof opgenomen tijdens voorafgaande statutaire tewerkstelling bij een Vlaamse openbare instelling eveneens zal worden aangerekend vanaf de datum van inwerkingtreding van het nieuwe ziekteverlofstelsel bij deze instellingen (identiek aan dat van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen)". Aangezien de verruimde arbeidsmarkt tussen de diensten van de Vlaamse regering en de Vlaamse openbare instellingen (VOI) met een gelijkaardig personeelsstatuut mogelijk wordt gemaakt door het besluit van 1 juni 2001 (houdende creatie van een globale arbeidsmarkt tussen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, sommige VOI en de VWI) wordt in artikel XI 25 PSWI bepaald dat de dagen afwezigheid wegens ziekte die de ambtenaar heeft opgenomen als ambtenaar bij een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut worden aangerekend op het ziektekrediet van 666 dagen (vanaf 1 januari 1995 en wat Export Vlaanderen betreft vanaf 1 oktober 2000).<sup>(11)</sup>

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte worden gecrediteerd op het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof. (zie omzendbrief betreffende het ziekteverlof).<sup>(9)</sup>

Het salaris van de ambtenaar wordt volledig doorbetaald tot de eindbeslissing van de AGD tot pensionering.

De duurtijd van de eerste beslissing van de pensioencommissie neemt volgens de AGD momenteel slechts enkele weken in beslag (brief dd. 28/9/1993). Indien er beroep wordt ingesteld tegen de in eerste aanleg genomen beslissing dient er volgens de AGD gerekend te worden op een termijn van 1 à 2 maanden, uitzonderlijk 3 maanden (bv. vakantieperiode) waarbinnen de gehele procedure wordt afgevoerd (brieven van 24/9 en 28/9/1993). Bij bevestiging van de eerste beslissing gaat de pensionering in met terugwerkende kracht tot de datum van de eerste beslissing. Het is in het licht van deze korte termijnen, waarbij slechts voor een beperkte periode moet teruggevorderd worden, dat geopteerd wordt voor het systeem van doorbetaling van het salaris.

In de rand van deze problematiek wordt opgemerkt dat conform het ARAB het de taak is van de arbeidsgeneeskundige dienst om "te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld in betrekkingen waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand, normaal de last niet kunnen dragen (...)" (art. 104 § 2) (zie ook artikel V 8, § 2 van dit besluit - overplaatsing om medische redenen).<sup>(10)</sup>

Er zal derhalve een contact moeten georganiseerd worden tussen het geneeskundig controleorgaan en de arbeidsgeneeskundige dienst enerzijds en de AGD anderzijds in geval

- 1° het controleorgaan van oordeel is dat iemand definitief ongeschikt is voor de functie die hij uitoefent, maar geschikt is voor een andere functie (zonder naar de AGD te gaan);
- 2° de AGD een ambtenaar definitief ongeschikt verklaart voor de functie die hij uitoefent, maar geschikt voor een andere functie i.p.v. de definitieve ongeschiktverklaring (pensionering) uit te spreken. Dit laatste zou zelfs moeten verhinderd worden door overleg met de AGD gelet op de bevoegdheid van de arbeidsgeneeskundige dienst.

§ 2. - zie commentaar bij Titel 5 : Ziekteverlof.

De voordelen van artikel 41 van het KB van 19 november 1998 (ziektekrediet a rato van 21 werkdagen per jaar) moeten overeenkomstig artikel 17 APKB gegarandeerd worden aan de ambtenaar.

Dit betekent dat zolang deze bepaling een algemeen principe en een minimaal recht is, voor de ambtenaar - ongeacht het tijdstip van zijn indiensttreding of overheveling - in casu van een voorstel tot vroegtijdige pensionering een fictieve vergelijking dient gemaakt te worden tussen het ziektekrediet opgebouwd tijdens zijn loopbaan (op basis van dienstanciënniteit in toepassing van artikel 41 en de 666 werkdagen).

Aangezien gekozen werd voor de techniek om de uitwerking van de beslissing tot vroegtijdige pensionering van de AGD uit te stellen betekent dit dat vooraf geen referentiedatum gehanteerd wordt om de "kredieten" te vergelijken. Na 666 werkdagen wordt de procedure al dan niet ingezet en op de datum van beslissing van de pensionering wordt de vergelijking gemaakt om na te zien of de uitwerking al dan niet moet uitgesteld worden.

**Art. XI 26.** geen commentaar.

**Art. XI 27.** De controlearts kan oordelen dat deeltijdse prestaties (°) aangewezen zijn tijdens een beperkte periode die in dit geval pro rata aangerekend worden op de periode van 666 werkdagen.

Het is de arts die het deeltijds regime bepaalt (bv. werken om de andere dag of elke dag een halve dag) en niet het afdelingshoofd.

Het initiatief van deeltijdse prestaties kan uitgaan van het controleorgaan of van de ambtenaar of zijn behandelend arts met akkoord van het controleorgaan.(19)

Deze regeling impliceert dat de ambtenaar terug in dienst komt zonder daartoe formeel te moeten opgeroepen worden. De datum van het terug opnemen van de activiteiten is de begindatum van de periode van deeltijdse prestaties.(19)

Het voorafgaandelijk overleg tussen controlearts en behandelend arts (huisarts) vermijdt tijdrovende en soms zinloze beroepsprocedures.(19)

De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling stelt de nadere regels vast inzake het medisch toezicht. Deze regeling omvat onder meer de procedure die dient te worden gevolgd wanneer er onenigheid is tussen de controlearts en de behandelende arts.(19)

De regeling van deeltijdse prestaties voor ambtenaren is vergelijkbaar met deze die geldt voor de contractuele personeelsleden: deeltijdse prestaties voor een periode van ten hoogste zes maanden, maar meermaals verlengbaar (dus in feite onbeperkt in duur). Ingeval van een arbeidsongeval geldt een gelijkaardige regeling (zie art. 32bis van het KB van 24 januari 1969); alleen worden de periodes van deeltijdse prestaties dan niet beperkt tot "ten hoogste zes maanden".(19)

Deze bepalingen zijn tevens van toepassing op de ambtenaar die ziek is, probeert om terug voltijds te gaan werken, maar dan vaststelt dat hij dit toch niet aankan. Ook hij kan deeltijdse prestaties wegens ziekte aanvragen.

En eveneens belet deze regeling niet dat de ambtenaar die deeltijds werkt wegens ziekte mag proberen om toch voltijds te hervatten. Indien hij dan tot de vaststelling komt dat hij dit niet aankan, mag hij terug overschakelen op deeltijdse prestaties wegens ziekte voor de hem toegestane periode zonder hiertoe opnieuw een aanvraag te moeten indienen.<sup>(19)</sup>

Er is bij deeltijdse prestaties wegens ziekte pro rata aanrekening op de contingenten van 666 werkdagen (artikel XI 25 PSWI) en 222 werkdagen (artikel XII 5 PSWI) afwezigheid wegens ziekte, gelet op het principe van behoud van salaris.<sup>(19)</sup>

**Art. XI 28 en XI 29.** Het initiatief van deeltijdse prestaties <sup>(9)</sup> kan uitgaan van het controleorgaan of van de behandelend arts met akkoord van het controleorgaan. Deze regeling impliceert dat de ambtenaar op eigen initiatief terug in dienst komt zonder daartoe formeel te moeten opgeroepen worden. De datum van het terug opnemen van de activiteiten is de begindatum van de periode van deeltijdse prestaties <sup>(9)</sup>.

Het voorafgaandelijk overleg tussen controlearts en behandelend arts (huisarts) vermijdt tijdrovende en soms zinloze beroepsprocedures.

**Art. XI 30.** § 1. De regeling van halftijdse prestaties wegens ziekte wordt vervangen door de regeling van deeltijdse prestaties zoals die ook geldt voor de contractuele personeelsleden: deeltijdse prestaties voor ten minste 50% voor een periode van ten hoogste zes maanden, maar meermaals verlengbaar (dus in feite onbeperkt in duur). Ingeval van een arbeidsongeval geldt een gelijkaardige regeling (zie art. 32bis van het KB van 24 januari 1969); alleen worden de periodes van deeltijdse prestaties dan niet beperkt tot “ten hoogste zes maanden”.<sup>(9)</sup>

Deze bepalingen zijn tevens van toepassing op de ambtenaar die ziek is, probeert om terug voltijds te gaan werken, maar dan vaststelt dat hij dit toch niet aankan. Ook hij kan deeltijdse prestaties wegens ziekte aanvragen. En eveneens belet deze regeling niet dat de ambtenaar die verminderd werkt wegens ziekte mag proberen om toch voltijds te hervatten. Indien hij dan tot de vaststelling komt dat hij dit niet aankan, mag hij terug overschakelen op deeltijdse prestaties wegens ziekte voor de hem toegestane periode zonder hiertoe opnieuw een aanvraag te moeten indienen.<sup>(9)</sup>

§ 2. Er is aanrekening op het ziektekrediet (pro rata) gelet op het principe van behoud van salaris.<sup>(9)</sup>

De halve dagen afwezigheid voor de ambtenaar bedoeld in art. XII 5 worden pro rata aangerekend op het contingent van 222 werkdagen, die het equivalent van 365 kalenderdagen vervangt (zie art. XII 5).<sup>(19)</sup>

**Art. XI 31 en XI 32** – opgeheven <sup>(9)</sup>

**Art. XI 33.** § 1. Cfr. art. 17 van het APKB als algemeen principe. De afwezigheden opgesomd in § 1 worden niet aangerekend op de contingenten afwezigheid wegens ziekte, vermeld in artikel XI 25, § 1 (666werkdagen) of artikel XII 5 en XII 10 (222 werkdagen).<sup>(19)</sup>

Vroeger werd de afwezigheid ten gevolge van een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde, wel aangerekend. Voor de ongevallen van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde, die zich voordoen vanaf 1 juni 2004 (datum van inwerkingtreding van de wijziging van dit artikel door het besluit van de Vlaamse Regering van 19 november 2004 tot wijziging van het PSWI, betreffende de herplaatsing, de interne arbeidsmarkt, de uitvoering van het sectoraal akkoord 2003-2004, en andere bepalingen), wordt de afwezigheid niet meer aangerekend.<sup>(19)</sup>

§ 2. De bepaling dat de ambtenaar alleen zijn salaris ontvangt op voorwaarde dat hij de Vlaamse Gemeenschap/Vlaams Gewest bij iedere betaling, ten bedrage van de door de Vlaamse Gemeenschap/Vlaams Gewest gestorte som in zijn rechten doet treden tegen hem die het ongeval heeft veroorzaakt, wordt vervangen door een bepaling die een automatisme mogelijk maakt.<sup>(9)</sup>

Deze bepaling omvat ook de ongevallen in de privé-sfeer waarvoor een derde aansprakelijk is (een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde). De overheid kan in voorkomend geval een schuldvordering instellen om ingevolge subrogatie de wedde terug te krijgen.

De afwezigheid ten gevolge van deze ongevallen wordt niet aangerekend op de contingenten van 222 of 666 werkdagen, ongeacht of de Vlaamse overheid er in slaagt om de uitgekeerde wedde van de verzekeraar van de tegenpartij geheel of gedeeltelijk terug te vorderen.

De definitieve verrekening van de ziektedagen bij ongeval van gemeen recht kan echter maar gebeuren zodra de uitspraak over de aansprakelijkheid gekend is. In afwachting van de uitspraak worden er voorlopig wel ziektedagen aangerekend op het contingent. Indien een derde geheel of gedeeltelijk aansprakelijk blijkt te zijn, worden deze ziektedagen zodra de uitspraak gekend is niet meer aangerekend op het contingent. In afwachting van de definitieve uitspraak en verrekening kan een ambtenaar wiens ziektecontingent is opgebruikt niet voorgedragen worden voor vervroegde pensionering wegens ziekte.<sup>(9)</sup>

§ 3. De bepaling dat het instellingshoofd de juridische beslissing neemt met betrekking tot de erkenning van beroepsziektes wordt geschrapt in de tekst van § 3. Het is immers het Fonds voor Beroepsziektes dat de juridische beslissing neemt met betrekking tot de erkenning van beroepsziekten in de overheidssector, niet het instellingshoofd.<sup>(9)</sup>

**Art. XI 34.** Er wordt uitdrukkelijk in het PSWI vermeld dat titel 5 van deel XI m.b.t. het ziekteverlof en de ziektecontrole ook van toepassing is op de ambtenaren en stagiairs van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen die wonen en/of tewerkgesteld zijn in het buitenland (o.a. in Nederland).<sup>(9)</sup>

## **TITEL 6. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES (9)**

**Art. XI 35.** cfr. artikel 1, 2° van het KB van 22 november 1991 houdende uitvoering van artikel 3, § 1, negende lid van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel - minimaal recht.

De stelsels van verlof voor deeltijdse<sup>(10)</sup> prestaties wegens sociale en familiale redenen en verlof voor deeltijdse<sup>(10)</sup> prestaties wegens persoonlijke redenen worden samengevoegd.

Het gunstkarakter van het verlof dat afhankelijk is van de verenigbaarheid met het dienstbelang wordt wel gekoppeld aan een beroepsmogelijkheid tegen een weigering. De bewijslast van het bestaan van bepaalde familiale toestanden om het verlof te krijgen wordt geschrapt. Het verlof is een recht in de in artikel XI 41, § 1 vermelde gevallen.

**Art. XI 36.** § 1. De procedure is erop gericht (cfr. tevens § 2) de beslissing "in eerste aanleg" op het niveau van het afdelingshoofd te leggen, zodat na advies van de raad van beroep, de uiteindelijke beslissing binnen de instelling kan blijven, in casu bij het instellingshoofd als uiteindelijke verantwoordelijke voor het functioneren van zijn instelling (zie § 3 laatste alinea). Het niveau van beslissing in eerste aanleg verzekert tevens de eenheid van toepassing per organisatorische eenheid.

§ 3. De afdwingbaarheid van de administratieve beslissing en motiveringsplicht zijn twee principes uit de krachtlijnen van het statuut die hier aan bod komen. Het derde lid bevestigt de eindverantwoordelijkheid van de instelling.

In het laatste lid wordt een afdwingbare termijn ingevoerd binnen dewelke het instellingshoofd een beslissing dient te nemen omtrent het toestaan of het weigeren van verlof voor deeltijdse prestaties.<sup>(9)</sup>

§ 4. Alle prestatierégimes van 50 % of meer zijn mogelijk. De vroegere beperking tot deeltijdse prestatierégimes van 50%, 80 % of 90 % is opgeheven.<sup>(15)</sup>

§ 5. Voortaan wordt ook aan de leidinggevende ambtenaren van niveau A (de ambtenaren van rang A1 met een diensthoofdentoelage, de ambtenaren die de leidinggevende functie van afdelingshoofd of instellingshoofd uitoefenen) de mogelijkheid toegekend verlof voor deeltijdse prestaties te nemen bij wijze van gunst. Voor het instellingshoofd wordt het verlof voor deeltijdse prestaties toegestaan door de Vlaamse regering en voor het afdelingshoofd door het instellingshoofd.

Tijdens een proefperiode zal de toestemming voor het verlof voor deeltijdse prestaties voorlopig enkel worden toegekend ten belope van 80 of 90 %.<sup>(10)</sup>

**Art. XI 37.** De duur van de machtigingen wordt verminderd om sneller te kunnen inspelen op het dienstbelang indien dit de aanwezigheid van de ambtenaar vereist en onverminderd de mogelijkheid tot vooropzeg door de overheid geboden door artikel **XI 39**.

Gelet op de omvorming van het verlof voor dwingende redenen van familiaal belang (van 45 dagen naar 20 dagen gecontingenteerd verlof) maakt een kortere periode van verlof voor deeltijdse prestaties (3 maanden) ook betere combinaties mogelijk.<sup>(9)</sup>

**Art. XI 38.** In andere gevallen zoals verlof voor opdracht (Titel 8) en vakbondsverlof bedoeld in artikel 77, § 1 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, wordt een einde gemaakt aan het verlof.

Het verlof voor bevalling impliceert tevens het vaderschapsverlof bedoeld in artikel XI 17bis.<sup>(9)</sup>

**Art. XI 39.** Dit artikel regelt de mogelijkheid tot vooropzeg door de overheid (o.w.v. dienstredenen) of door de ambtenaar van het verlof dat toegestaan werd. De ambtenaar kan in beroep gaan tegen de beslissing van de overheid om hem vroegtijdig terug in dienst te roepen.

**Art. XI 40.** § 1. De vijf jaren dienstactiviteit zijn gelijk aan de som van de periodes tijdens dewelke deeltijds<sup>(9)</sup> gewerkt werd, ongeacht het prestatierégime, (de prestatierégimes worden dus niet cumulatief tot 5 jaar opgeteld). De aanvangsdatum voor de berekening van de 5 jaar, nl. 1 juli 1982, stemt overeen met de huidige reglementering uit het verlofbesluit van 1 juni 1964 inzake verlof voor verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen.

§ 2. I.p.v. het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke redenen (KB 1-6-1964) wordt aan de ambtenaar boven de 5 jaar de mogelijkheid geboden om onbeperkt - mits respectering van het dienstbelang - deeltijds<sup>(9)</sup> te werken doch slechts met proportioneel behoud van sommige rechten (non-activiteit). bv de schaalanciënniteit wordt proportioneel opgebouwd.

De ambtenaar kan wel aanspraak maken op bevordering (hiërarchisch) doch deze bevordering beëindigt de machtiging tot deeltijds<sup>(9)</sup> werken. Hij dient in voorko

mend geval een nieuwe aanvraag in te dienen. Hij behoudt het recht op salarisverhoging (zie art. **XIII 10**. § 2 - 2<sup>o</sup>).

**Art. XI 41.** § 1. Het deeltijds werken is een recht, d.w.z. het wordt toegestaan op aanvraag, aan alle ambtenaren van niveau B en lager, vanaf 50 jaar, en aan alle ambtenaren met ten minste twee kinderen die nog niet de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt (d.w.z. tot de verjaardag van 15 jaar en niet meer erna).<sup>(9)</sup>

De leidinggevende ambtenaren van niveau A, die ten minste twee kinderen ten laste hebben die nog niet de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt, hebben geen recht op verlof voor deeltijdse prestaties.<sup>(9)</sup>

Het begrip "leidinggevende ambtenaren van niveau A" wordt verduidelijkt in de toelichting bij artikel XI 36, § 5.

De niet-leidinggevende ambtenaren van niveau A hebben geen recht op verlof voor deeltijdse prestaties indien zij de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt (§ 1, 1<sup>o</sup>), doch wel indien zij ten minste twee kinderen ten laste hebben die nog niet de leeftijd van vijftien jaar hebben bereikt (§ 1, 2<sup>o</sup>).<sup>(3)(9)</sup>

§ 2. Volgende principes van het gunststelsel zijn naar analogie van toepassing:

- de afwezigheid is verlof en wordt niet vergoed;
- de bevoegde overheid en wijze van aanvragen zonder dat de aanvraag kan afhankelijk gemaakt worden van het dienstbelang;
- het prestatierégime;
- duur van het verlof + wijze van verlengen zonder dat de aanvraag kan afhankelijk gemaakt worden van het dienstbelang;
- opschorting van het verlof;
- 5 jaar dienstactiviteit vanaf 1 juli 1982 en daarboven proportioneel non-activiteit.

§ 3. Het recht op dit verlof brengt mee dat uiteraard alleen de ambtenaar het vroegtijdig kan opzeggen.

**Art. XI 42.** De mogelijkheid tot vervanging van het afwezig personeel door contractuelen en niet het recht op vervanging (zoals wel het geval is in art. **XI 41**. § 1) dient in samenhang gezien te worden met het gunststelsel van het verlof voor deeltijdse prestaties.<sup>(9)</sup>



## TITEL 7. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING<sup>(10)</sup>

### Inleiding

Het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen omvat een inventaris van vormen van loopbaanonderbreking. Bedoeling is dat de verschillende overheden (waaronder Gemeenschappen en Gewesten) binnen deze inventaris bepalen welke vormen van loopbaanonderbreking zij in de toekomst ten aanzien van hun statutair personeel wensen toe te passen.<sup>(10)</sup>

Deze inventaris bevat volgende vormen van loopbaanonderbreking:

#### Algemene stelsels van loopbaanonderbreking

- Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan
- Gedeeltelijke loopbaanonderbreking
- Gedeeltelijke loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd voor ambtenaren van minstens 50 jaar<sup>(10)</sup>

#### Specifieke stelsels van loopbaanonderbreking

- Palliatief verlof
- Verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- Ouderschapsverlof<sup>(10)</sup>

Bij hun keuze behouden de overheden de mogelijkheid om zelf te bepalen:

- welke personeelscategorieën een recht krijgen op een welbepaalde vorm van loopbaanonderbreking;
- voor welke personeelscategorieën een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking slechts als gunst zal zijn georganiseerd;
- welke personeelscategorieën van een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking zullen zijn uitgesloten<sup>(10)</sup>

Zij verkrijgen daarenboven de mogelijkheid om de specifieke stelsels van ouderschapsverlof en verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid die in het KB van 7 mei 1999 voor ambtenaren (als nieuwe vormen van loopbaanonderbreking met verhoogde onderbrekingsuitkering) worden ingevoerd, ook van toepassing te verklaren op hun contractuele personeel.<sup>(10)</sup>

Dat de overheden de mogelijkheid krijgen om (binnen de in het KB van 7 mei 1999 vastgestelde inventaris) zelf de vormen van loopbaanonderbreking te bepalen die door hun personeel zullen kunnen worden genoten, impliceert voor de Gemeenschappen en Gewesten echter geen volledig carte blanche. De reglementering die Gemeenschappen en Gewesten in dit verband uitvaardigen, blijft namelijk onderworpen aan het voorafgaandelijk akkoord van de federale overheid. Het is immers deze laatste die - via de RVA - instaat voor de betaling van de onderbrekingsuitkeringen.<sup>(10)</sup>

Ingevolge het KB van 7 mei 1999 wordt titel 7 van deel XI herschreven. De aandacht dient gevestigd te worden op volgende punten:

- . De minimumduur van zes maanden blijft behouden (alhoewel het KB van 7 mei 1999 een minimumduur van ten minste drie maanden toestaat);
- . Enkel voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking worden toegestaan (geen 1/5, 1/4 of 1/3 loopbaanonderbreking);
- . Voltijdse of halftijdse loopbaanonderbrekingen die reeds werden genomen bij dezelfde werkgever (als contractueel personeelslid) of bij een andere werkgever (bijvoorbeeld bij een Vlaamse openbare instelling of het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, zullen in de toekomst in mindering worden gebracht van de 72 maanden voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking waarop men als ambtenaar recht heeft;
- . Invoering van de halftijdse loopbaanonderbreking voor ambtenaren van minstens 50 jaar oud tot aan de pensioenleeftijd. Deze vorm van loopbaanonderbreking biedt aan ambtenaren van minstens 50 jaar oud, de mogelijkheid tot halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, en tegen verhoogde onderbrekingsuitkering (10.504 frank/maand, te indexeren). De ambtenaar van minstens 50 jaar die overgaat tot deze gedeeltelijke loopbaanonderbreking, moet wel de verbintenis aangaan om haar tot de pensioenleeftijd voort te zetten. Evenwel wordt de uitstapregeling gelijkgesteld met 'pensioen'. De halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd voor ambtenaren van minstens 50 jaar, en tegen een verhoogde onderbrekingsuitkering, kan ook worden genoten door ambtenaren die voordien reeds het recht op volledige of halftijdse loopbaanonderbreking gedurende 72 maanden van de loopbaan, volledig hebben uitgeput.
- . Wat het palliatief verlof betreft, dat in de huidige tekst van het PSWI reeds werd opgenomen, wordt toegevoegd dat de duur van het palliatief verlof niet in mindering wordt gebracht van de 72 maanden voltijdse of gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over het geheel van zijn beroepsloopbaan recht heeft. Aan het palliatief verlof wordt bovendien een verhoogde onderbrekingsuitkering gekoppeld (volledige loopbaanonderbreking: 17.411 frank, te indexeren ; halftijdse loopbaanonderbreking: 8.705 frank, te indexeren).
- . Invoering van het verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. De maximumduur van de loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid bedraagt per patiënt 12 maanden indien de loopbaan voltijds onderbroken wordt en 24 maanden indien de loopbaan halftijds onderbroken wordt. Het verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid moet worden aangevraagd met al dan niet aaneensluitende periodes van minimum 1, en maximum 3 maanden. Het personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt voor het verstrekken van bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek familielid, krijgt onderbrekingsuitkeringen uitbetaald volgens het verhoogde stelsel (volledige loopbaanonderbreking: 17.411 frank, te indexeren ; halftijdse loopbaanonderbreking: 8.705 frank, te indexeren). Deze vorm van loopbaanonderbreking wordt ook niet in mindering gebracht van de 72 maanden loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over zijn hele beroepsloopbaan recht heeft. Indien reeds als contractueel personeelslid voor dezelfde patiënt loopbaanonderbreking werd genomen, wordt de duur van deze loopbaanonderbreking wel afgetrokken van de duur waarop men nog als ambtenaar verlof voor bijstand aan of verzorging van deze patiënt kan krijgen.

- . Wat betreft het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking (= n.a.v. geboorte of adoptie van een kind), wordt in uitvoering van de CAO nr. 64 van 29 april 1997 de aanvangstermijn gewijzigd. Dit recht op ouderschapsverlof wordt toegekend:
  - bij de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind 4 jaar wordt;
  - bij de adoptie van een kind, gedurende een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkings- of vreemdelingenregister, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.
 Wanneer het kind mindervalide is, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.
- . Indien reeds een ander ouderschapsverlof (bvb. het onbezoldigd ouderschapsverlof voorzien in artikel XI 21 van het PSWI) werd genoten, bestaat voor hetzelfde kind geen mogelijkheid meer tot ouderschapsverlof in het kader van de reglementering van de loopbaanonderbreking.
  - . Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking wordt ook niet meegerekend in de 72 maand waarin de ambtenaar maximaal zijn loopbaan kan onderbreken. Hier geldt ook het verhoogd bedrag van 17.411 f., te indexeren.
  - . Inzake de onderbrekingsuitkeringen worden enkel de huidige artikelen XI 46 en XI 48 behouden. De andere bepalingen zijn slechts herhalingen van de federale reglementering terzake.
  - . Het attest inzake de vervanging van de loopbaanonderbreker dient conform het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, door de overheid zelf aan de RVA te worden bezorgd.
  - . Inzake de vervanging van de ambtenaren in loopbaanonderbreking wordt enkel het huidige artikel XI 52 behouden. De andere bepalingen zijn slechts herhalingen van de federale reglementering terzake.
  - . Voor de vervanging van ambtenaren van minstens 50 jaar die halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot aan de pensioenleeftijd, worden contractuelen in dienst genomen, in tegenstelling tot de regeling die geldt in het ministerie (indienstneming geslaagden vergelijkende wervingsexamens).
  - . Het huidige artikel XI 63 m.b.t. het toezicht door de federale overheid is een herhaling van de federale reglementering en wordt derhalve geschrapt.<sup>(10)</sup>

Volledigheidshalve wordt vermeld dat bevallingsverlof net als ziekteverlof de loopbaanonderbreking niet beëindigt. Deze bepaling heeft haar belang bvb. voor het geval de opzeggingsperiode van de loopbaanonderbreking nog niet voorbij is, en de bevalling vroeger plaats grijpt dan verwacht.<sup>(14)</sup>

## TITEL 8. VERLOF VOOR OPDRACHT

### Hoofdstuk 1. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een<sup>(16)</sup> kabinet

**Art. XI 64.** Aangezien de ambtenaar kan teruggeroepen worden door de Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> <sup>(3)</sup> (in de mate dat deze verschilt van de minister die de aanwijzing doet) is het verlof geen automatisch recht.

De detacheringmogelijkheden naar "provinciale" kabinetten wordt beperkt tot de kabinetten belast met de behandeling van aangelegenheden waar Vlamingen bij betrokken zijn : gouverneur van een Vlaamse provincie of van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad en vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad. Deze laatste is belast met het toezicht op de toepassing van de wetten en verordeningen op het gebruik van talen in bestuurszaken in de gemeenten van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad. In de praktijk zal hij vooral de bescherming van de Brusselse Vlamingen inzake taalwetgeving waarborgen.

De detachering slaat niet op het kabinet van de adjunct van de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant die de bescherming van de franstaligen uit de zes (Vlaamse) faciliteitengemeenten op zich neemt.

Vanaf 1 maart 2001 kan aan een ambtenaar van een Vlaamse wetenschappelijke instelling ook verlof voor opdracht toegekend worden voor detachering naar het kabinet van een federale regeringscommissaris. De federale regeringscommissarissen zijn geen ministers of staatssecretaris, maar hebben een bijzonder statuut. Zij worden net als staatssecretarissen toegewezen aan een minister van de federale regering.<sup>(14)</sup>

Daarenboven werden bij koninklijk besluit van 29 mei 2000 de medewerkers van de regeringscommissarissen grotendeels gelijkgesteld met de kabinetsleden van de ministers.

Ingevolge artikel 2 van voormeld koninklijk besluit mag de cel van een regeringscommissaris slechts uit 4 leden bestaan, met name<sup>(14)</sup>:

- een kabinetschef;<sup>(14)</sup>
- een adjunct-kabinetschef;<sup>(14)</sup>
- een adviseur of opdrachthouder;<sup>(14)</sup>
- een attaché.<sup>(14)</sup>

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 2, als voor de uitvoerende functies bedoeld in artikel 4 van voormeld koninklijk besluit.<sup>(14)</sup>

Daarenboven wordt vanaf 1 maart 2001 aan een ambtenaar van een Vlaamse wetenschappelijke instelling ook verlof voor opdracht toegekend voor detachering naar het kabinet van een bestendig afgevaardigde, burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of voorzitter van een districtsraad.<sup>(14)</sup>

Ingevolge de Copernicushervorming worden de federale kabinetten geleidelijk aan afgeschaft en vervangen door een secretariaat, een cel Algemene Beleidscoördinatie en een cel Algemeen Beleid. De ambtenaar krijgt nu ook verlof voor opdracht om op deze diensten een ambt uit te oefenen.<sup>(16)</sup>

**Art. XI 65.** Het salaris wordt doorbetaald door het bestuur van oorsprong met terugstorting door de kabinetswerkgever.

**Art. XI 66.** Tijdens zijn afwezigheid kan de betrekking die de titularis bekleedde vóór zijn afwezigheid niet vacant verklaard worden en keert hij terug naar zijn oorspronkelijke dienstaanwijzing.

## Hoofdstuk 2. Verlof voor opdracht van algemeen belang

**Art. XI 67.** Verlof voor opdracht gelijkgesteld met dienstactiviteit wordt slechts verleend indien de opdracht van algemeen belang geacht wordt, doch wordt dan zonder tijdsbeperking toegestaan.

Er is geen beperking in rang van de ambtenaar die het verlof voor opdracht van algemeen belang kan krijgen.

Een verlof voor opdracht mag geen aanleiding geven tot het uitbouwen van parallelle loopbanen.<sup>(9)</sup>

**Art. XI 68.** § 1. Op het principe van niet-bezoldiging, dat tevens als regel beschouwd wordt voor de vermindering van het vakantieverlof, bestaan volgende uitzonderingen.

- 1° aanwijzing als nationale deskundige bij de Commissie van de Europese Unie<sup>(9)</sup> (basis : besluit van de Europese Commissie van 30 april 2002 “Rules applicable to National Experts on Secondment to the Commission”) en opdrachten bij een aantal multilaterale organisaties met name de Internationale Arbeidsorganisatie, de organisatie voor Economische Samenwerking en ontwikkeling en UNESCO die worden bezoldigd door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>.<sup>(18)</sup>
- 2° een beslissing van de Vlaamse minister, bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> <sup>(9)</sup> (§ 2). bv. in het raam van ontwikkelingssamenwerking kan beslist worden de wedde door te betalen en niet terug te vorderen.

**Art. XI 69.** De bepaling dat internationale opdrachten in het raam van wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp (naast ontwikkelingssamenwerking) als opdrachten in de zin van dit besluit worden gekwalificeerd is nieuw.

De formulering van artikel **XI 69** maakt het mogelijk dat quasi alle nationale of internationale opdrachten van wetenschappelijk onderzoek worden erkend als van algemeen belang.

**Art. XI 70.** § 1. Om de Vlaamse aanwezigheid in een aantal multilaterale instellingen te verhogen wordt het karakter van algemeen belang ook van rechtswege erkend voor opdrachten bij een aantal multilaterale organisaties, met name de Internationale Arbeidsorganisatie, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling en UNESCO.<sup>(18)</sup>

§ 2. De erkenning van het karakter van algemeen belang dat de toestemming voor het verlof inhoudt, is appreciatiebevoegdheid van de Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup>.<sup>(9)</sup>

Teneinde een uniforme toepassing te waarborgen dient voortaan voor de erkenning van het karakter van algemeen belang het advies van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> gevraagd te worden. Indien het advies niet binnen een termijn van 15 dagen gegeven wordt, wordt het advies geacht positief te zijn.<sup>(9)</sup>

§ 3. In hoofde van de betrokken ambtenaar verliest de opdracht zijn karakter van algemeen belang doch niet in se. Een andere ambtenaar kan met een opdracht belast worden.

**Art. XI 71.** § 1. Het initiatief voor de opdracht kan uitgaan van de overheid of de ambtenaar.

§ 2 – opgeheven<sup>(9)</sup>

**Art. XI 72.** § 1. De concrete omstandigheden moeten eerst beoordeeld worden (bv. de duur) van de opdracht die door de Vlaamse regering wordt toevertrouwd vooraleer een vergoeding wordt toegekend.

**Art. XI 73.** Ondanks dit terugroeprecht door Vlaamse minister, bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> <sup>(9)</sup> waarvan de ambtenaar afhangt, wordt toch de mogelijkheid tot vacantverklaring van de betrekking waarvan de ambtenaar titularis is voorzien na een afwezigheid van 4 jaar (zie art. **XI 81**).

**Art. XI 74.** Uit het vorig artikel volgt tevens dat zodra zijn opdracht verstreken is, de ambtenaar opnieuw de betrekking bezet waarvan hij titularis was vóór zijn opdracht indien deze niet vacantverklaard werd. In het andere geval wordt voor de ambtenaar een gepaste dienstaanwijzing gezocht.<sup>(9)</sup>

**Hoofdstuk 3.** Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin,<sup>(14)</sup> een Prins of een Prinses van België

**Art. XI 75.** § 1. Dit verlof is een recht en geldt voor de ambtenaar van om het even welke rang.

Vanaf 1 maart 2001 kan een ambtenaar eveneens verlof krijgen wegens terbeschikkingstelling van een Koningin. In de huidige situatie betekent dit dat een ambtenaar zowel op verzoek van Koningin Fabiola als op verzoek van Koningin Paola verlof wegens terbeschikkingstelling kan krijgen.<sup>(14)</sup>

**Hoofdstuk 4.** Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

**Art. XI 76.** Het begrip “erkende politieke groep” slaat niet alleen op de politieke groepen die erkend zijn bij de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten, maar ook op de politieke groepen erkend bij het Europees parlement.<sup>(9)</sup>

**Art. XI 77.** § 1. Dit verlof is afhankelijk van het dienstbelang en dus een gunst en kan worden verleend aan de ambtenaren van rang A2 en lager.<sup>(9)</sup>

§ 2. Bij KB van 16 april 1991 werd een verschillende regeling ingevoerd voor Kamer en Senaat, meer bepaald de afwijking die telkens is voorzien voor de ambtenaren die ter beschikking worden gesteld van een in de Kamer erkende politieke groep of van de voorzitter van een van die groepen <sup>(9)</sup>.

De afwijkende regeling voor de Kamer wordt als volgt verklaard: in de Senaat worden deze ambtenaren geëngageerd door de politieke fracties. De instelling van herkomst blijft deze ambtenaren verder bezoldigen, maar de fractie die ze tewerkstelt stort het bedrag van de bezoldiging terug in de betrokken thesaurie uit de subsidie die ze uit de begroting der dotaties ontvangt.

In de Kamer geldt een andere regeling. Hier is het niet de politieke fractie, maar de Kamer zelf die als werkgever optreedt en de ter beschikking gestelde ambtenaren rechtstreeks bezoldigt (de instelling van herkomst komt hier niet tussen). Het verlof blijft voor het overige voor deze ambtenaren gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, net zoals voor hun collega's in de Senaat. Mutatis mutandis geldt deze regeling voor de Vlaamse Raad en de Brusselse hoofdstedelijke raad.

Door middel van een algemene formulering wordt aan de instelling de keuze gelaten om voor de gedetacheerde ambtenaren bij een erkende politieke groep het salaris door te betalen (met driemaandelijks terugbetaling) of het salaris stop te zetten. Deze keuze gebeurt binnen de perken van het reglement of de reglementering die het betrokken wetgevend orgaan beheerst, bv. Kamer, Senaat (zie KB van 16 april 1991).

**Art. XI 78.** Het verlof wordt voor bepaalde of onbepaalde duur toegestaan doch een algemeen principe bij de opdracht, nl. dat de Vlaamse minister, bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> hem ten allen tijde kan beëindigen om dienstredenen wordt hier bevestigd. De beslissing dient gemotiveerd te worden.<sup>(9)</sup> De betrekking kan vacant verklaard worden na 4 jaar.

**Art. XI 79.** Tweede lid: zie samenhang met art. **XI 77**, § 2.

**Art. XI 80.** Gelet op de administratieve toestand dienstactiviteit bezoldigt de Vlaamse overheid de ambtenaar verder en recupereert deze salarissen via terugstorting door de erkende politieke groepen of hun voorzitter.

derde lid: zie samenhang met art. **XI 77**, § 2.

## **Hoofdstuk 5.** Gemeenschappelijke bepalingen

**Art. XI 81.** § 1. De betrekking van een ambtenaar met verlof voor opdracht - met uitzondering van het verlof om bij een<sup>(16)</sup> kabinet te werken - kan na vier jaar ononderbroken afwezigheid vacant verklaard worden door de benoemende overheid (instellingshoofd of Vlaamse regering).

§ 2. De adviesbevoegdheid omtrent de vacantverklaring berust bij het afdelingshoofd of het instellingshoofd.

In geval van vacantverklaring zal bij zijn terugkeer voor de betrokken ambtenaar een gepaste dienstaanwijzing worden gezocht (via de interne arbeidsmarkt).<sup>(10)</sup>

## **TITEL 9. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING**

**Art. XI 82.** Door vorming wordt de ontwikkeling van het individu en de verbetering van de organisatie, d.i. de instelling, beoogd en wordt gestreefd naar een optimale interactie tussen beide.

**Art. XI 83.** § 1-2. Opleidingen die het ministerie organiseert in het raam van het vormingsbeleid kunnen zowel in België als het buitenland plaatsvinden bv. meerdaagse seminaries.

Het initiatief voor de in § 1 vermelde vormingsactiviteiten kan uitgaan van de ambtenaar of van de overheid.

Zo kan vorming een plicht worden (zie Deel II - Rechten en Plichten) bv. bij verandering van job kan de overheid de ambtenaar verplichten een vervolmakingscursus te volgen - bv. typen.

**§ 1, tweede lid.** Deze formulering laat een appreciatie toe omtrent het begrip "dezelfde activiteit", bv. indien de leerstof na een aantal jaren grondig gewijzigd is.

**§ 2, eerste lid.** Ook de bekwaamheidsproeven voor verhoging in salarisschaal in de functionele loopbaan geven recht op een voorbereidende opleiding door het ministerie.

\*  
\* \*

Inzake de door het ministerie georganiseerde examenvorbereiding wordt de individuele studie (blokverlof) vervangen door de collectieve voorbereiding.

**Art. XI 84.** § 1. De ambtenaar die een vormingsactiviteit op eigen initiatief wenst te volgen, kan vormingsverlof bekomen. De bedoeling is slechts leergangen en opleidingen in aanmerking te laten komen die passen in de onderwijswetgeving en door hun duur en inhoud een garantie bieden voor voldoende kwaliteit. Het initiatief gaat uit van de ambtenaar, en het betreft dus opleidingen buiten de activiteiten georganiseerd door de vormingsdienst en buiten deelname eraan opgelegd vanuit de dienst van tewerkstelling.



Deze opleiding moet doorgaan 's avonds of tijdens de weekends en in het kader van de regelgeving van het departement Onderwijs:

- ofwel georganiseerd zijn door het departement Onderwijs van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;
- ofwel georganiseerd, gesubsidieerd of erkend zijn door het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

§ 2. De opleidingen dienen het uitgeoefende ambt en dus niet het in de toekomst uit te oefenen ambt ten goede te komen.

De opleidingen ter voorbereiding van overgangs- of bevorderingsexamens en die voldoen aan de voormelde voorwaarden worden in elk geval beschouwd als in verband staande met het uitgeoefende ambt.

bv. het volgen van leergangen bestuurswetenschappen of lessen schriftelijk onderwijs met het oog op de voorbereiding van een overgangsexamen naar niveau A.

§ 3. De toekenning van het vormingsverlof is geen automatisme. Het advies van de departementale vormingsverantwoordelijke wordt ingewonnen, doch de eindbeslissing, ligt o.w.v. de verenigbaarheid met het dienstbelang, bij het afdelingshoofd.

Met uitzondering van de voorbereiding op de loopbaanexamens wordt de kwalificatie van beroepsopleiding beoordeeld door het afdelingshoofd.

**derde lid.** Het vormingsverlof voor het volgen van opleidingen voor overgangs- en bevorderingsexamens is een gunst doch kan slechts éénmaal geweigerd worden.

§ 4. Door een maximumcontingent te bepalen voor het vormingsverlof wordt de thans bestaande mogelijkheid om verscheidene stelsels te combineren beperkt. Overdracht naar het volgende schooljaar is uitgesloten.<sup>(13)</sup>

Indien een ambtenaar tijdens een jaar waarin de opleiding begint reeds deeltijds<sup>(13)</sup> werkte, wordt zijn jaarrecht van 120 uren ook in evenredige mate verminderd. De vermindering geldt enkel voor onbezoldigde verlofdagen.

§ 6. Schorsing : geldt voor het resterende gedeelte van het lopende jaar (dus onherroepelijk aangezien het vormingsverlof slechts éénmaal voor dezelfde opleiding kan toegestaan worden).

§ 7. Nadere bepalingen inzake  
toekenning : bv. bij wie indienen, termijn, advies ...  
controle : bv. bewijs van inschrijving.

**Art. XI 85.** De stagiair neemt deel aan vrije en verplichte vormingscursussen tijdens zijn stage.

## TITEL 10. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

**Art. XI 86.** Indien meerdere gebeurtenissen of dezelfde gebeurtenis meermaals in de loop van één jaar plaatsgrijpen kan het respectievelijk aantal toegekende dagen gecumuleerd worden.

Het verlof dient onmiddellijk of zo dicht mogelijk aansluitend bij de gebeurtenis genomen te worden. Het verband met de gebeurtenis moet duidelijk zijn bv. het verlijden van een notariële akte kan enkele weken na de gebeurtenis plaatshebben.

Het omstandigheidsverlof voor het huwelijk van een bloed- of aanverwant in de eerste graad, die geen kind is, of in de tweede graad, van de ambtenaar, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner, geldt enkel voor de dag van de gebeurtenis. Indien het huwelijk bijgevolg plaats heeft op een zaterdag of andere niet-werkdag wordt er geen verlof toegekend.<sup>(6)</sup>

Krachtens artikel XI 86, 1° heeft een ambtenaar 4 dagen omstandigheidsverlof wanneer hij huwt of een verklaring van wettelijke samenwoning aflegt.

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.<sup>(19)</sup>

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.<sup>(19)</sup>

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 ingevoerd 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 bevolkingsregister.<sup>(19)</sup>

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 echtscheiding, etc.), in zover deze nog niet standaard wettelijk geregeld zijn.<sup>(19)</sup>

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.<sup>(19)</sup>

Naar analogie met het huwelijk, krijgt ook de ambtenaar die een verklaring van wettelijke samenwoning aflegt, 4 dagen omstandigheidsverlof.<sup>(19)</sup>

De ambtenaar die enkel een samenlevingscontract afsluit, heeft echter geen recht op de 4 dagen omstandigheidsverlof.<sup>(19)</sup>

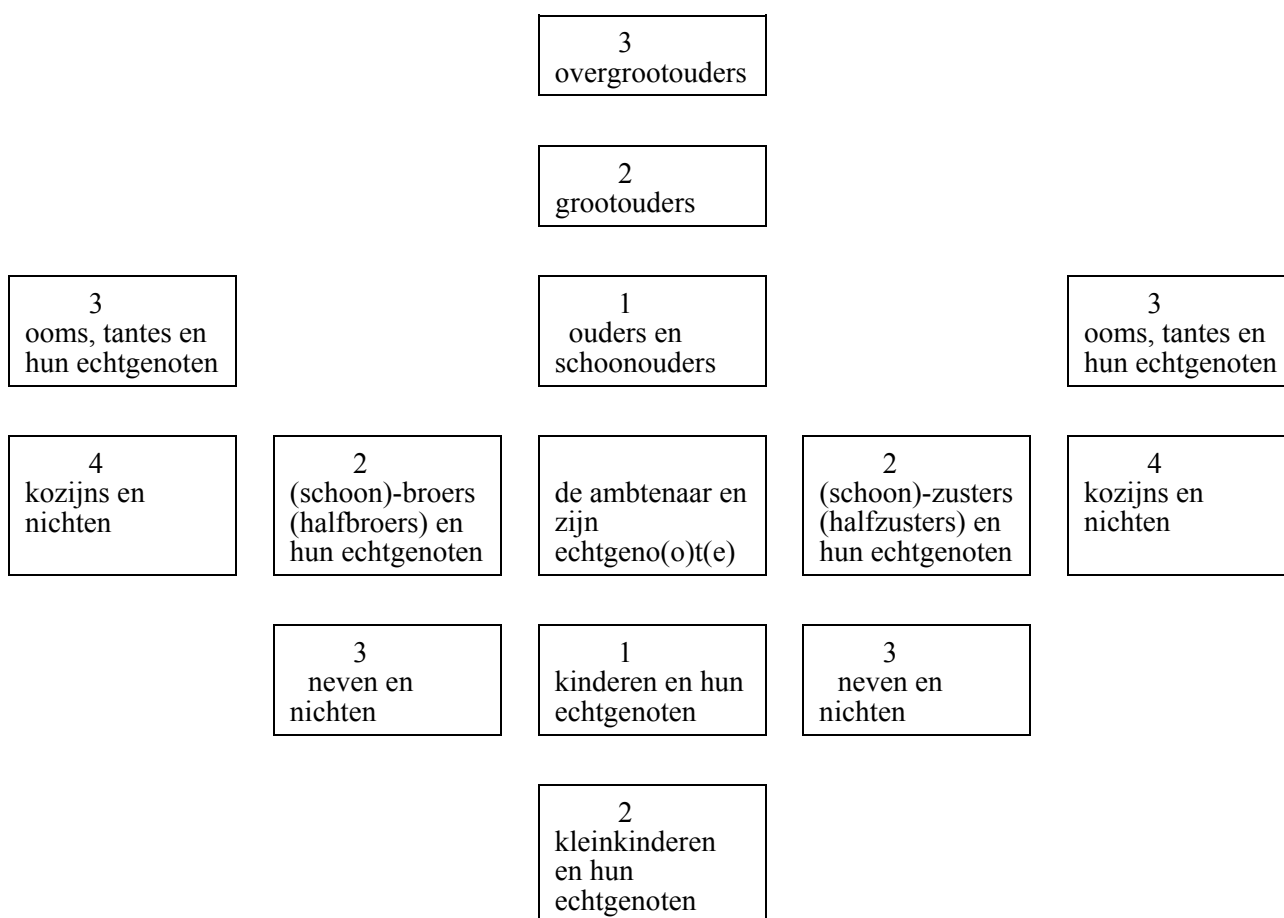
Onder samenwonen wordt een duurzame relatie bedoeld, zoals dit ook vereist is voor het huwelijk, ongeacht het geslacht.

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.<sup>(14)</sup>

Wanneer krachtens artikel XI 86 omstandigheidsverlof wordt toegekend n.a.v. gebeurtenissen die betrekking hebben op de samenwonende partner van de ambtenaar (bijvoorbeeld bevalling of overlijden van de samenwonende partner), is hiervoor niet vereist dat beiden een samenlevingscontract hebben afgesloten of dat zij een verklaring van wettelijke samenwoning aflegden. Hiervoor volstaat dat beiden zijn ingeschreven op hetzelfde adres.<sup>(14)</sup><sup>(19)</sup>

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.<sup>(19)</sup>

### Graden van verwantschap



← zowel langs moeders als langs vaders zijde →

- de cijfers die in elk vak ingeschreven zijn, duiden de graad van verwantschap met de ambtenaar aan
- men kan steeds de graad van verwantschap bepalen door van zichzelf te vertrekken en het aantal stappen te tellen, via de gemeenschappelijke stamvader naar de persoon waarover het gaat.

## TITEL 11. GECONTINGENTEERD VERLOF

**Art. XI 87.** Elke ambtenaar, dus ook deze vanaf rang A2 en hoger kan per jaar 20 werkdagen onbezoldigd verlof nemen zonder dit te moeten motiveren door dwingende familiale redenen en met voor het overige behoud van alle administratieve en geldelijke aanspraken.

Dit verlof komt bovenop o.m. het verlof voor deeltijdse prestaties. Het gecontingenteerd verlof kan in halve dagen<sup>(16)</sup> genomen worden en is fractioneerbaar. Het gecontingenteerd verlof kan onder dezelfde voorwaarden ook toegekend worden aan een ambtenaar die verlof voor deeltijdse prestaties geniet en dit verlof per dag opneemt.

Voor elke dag dat een ambtenaar met deeltijdse prestaties gecontingenteerd verlof neemt, wordt minstens een halve dag<sup>(16)</sup> in mindering gebracht op het totaal van 20 werkdagen waarvoor gecontingenteerd verlof kan worden gevraagd en dit ongeacht het aantal arbeidsuren dat de dag waarvoor gecontingenteerd verlof werd toegekend, had moeten worden gepresteerd ingevolge de deeltijdse prestaties.<sup>(9)</sup>

Voor de personeelsleden met verlof voor deeltijdse prestaties die dagelijks verminderd presteren (in uren en minuten per dag) wordt de combinatie met gecontingenteerd verlof (20 werkdagen per jaar) mogelijk gemaakt. Voor de personeelsleden die het verlof voor deeltijdse prestaties in gehele dagen opnemen was deze combinatie reeds mogelijk (in gehele dagen).

Tijdens zijn loopbaan heeft elke ambtenaar het recht om éénmaal gecontingenteerd verlof te nemen voor het vervullen van een stage bij een andere overheidsdienst of een proefperiode in de private sector.

De duur van het gecontingenteerd verlof bedraagt één jaar voor de uitoefening van een betrekking als zelfstandige (bijvoorbeeld de vrije beroepen zoals advocaat en arts) of bij een andere werkgever in de publieke of in de private sector waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden.<sup>(10)</sup>

Voorbeelden van betrekkingen waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden:

- de stagiairs in het onderwijs: zij worden tewerkgesteld via verschillende opeenvolgende korte termijncontracten en kunnen even goed na 20 jaar of zelfs helemaal niet benoemd worden (cfr. de huidige benoemingsstop in het onderwijs);
- de ontvangers en secretarissen bij gemeenten en OCMW's: deze worden onmiddellijk benoemd zonder dat ze eerst een stage doorlopen.

De ambtenaar bevindt zich tijdens dit verlof in de stand non-activiteit.<sup>(10)</sup>

Binnen de instelling wordt een ambtshalve verlof voor stage voorzien (na overgangsexamen of vergelijkend aanwervingsexamen<sup>(14)</sup>) bovenop dit eenmalig contingent.

De ambtenaar kan tevens één maand per provinciale, wetgevende, Europese en gemeentelijke verkiezing waarvoor hij kandidaat is, afwezig zijn. Dit geldt ook voor de rechtstreekse verkiezingen van OCMW-raden (faciliteitengemeenten).<sup>(13)</sup>

De ambtenaar die gebruik maakt van één van deze contingenten behoudt tevens alle administratieve en geldelijke rechten behalve het recht op salaris.<sup>(3)</sup>

**Art. XI 88.** Naast het verlof voor deeltijdse prestaties waarbij de ambtenaar na 5 jaar dienstactiviteit onbeperkt in non-activiteit deeltijds kan presteren (1/2, 4/5, 4,5/5), heeft hij krachtens dit artikel de mogelijkheid om een contingent verlof van 5 jaar non-activiteit aan te wenden.

Het opnemen van het verlof in periodes van minimum 1 jaar moet verenigbaar zijn met het dienstbelang.<sup>(14)</sup>

Deze regeling houdt in dat de ambtenaar wel de reden moet opgeven waarvoor hij het verlof wil gebruiken, bv. familiaal verlof van lange duur en disponibiteit wegens persoonlijke redenen waren verlofstelsels uit de vroegere reglementering waarvoor het huidige contingent zou kunnen aangewend worden.

**Art. XI 89.** Het gecontingenteerd verlof van artikel XI 87, 1° en 3° en van artikel XI 88 is een gunst gelet op de voorwaarde dat het verenigbaar moet zijn met het dienstbelang.

Het verlof wordt aangevraagd en toegestaan overeenkomstig de procedure die geldt voor het verlof voor deeltijdse prestaties. Tegen een weigering staat beroep open bij de derde kamer van de raad van beroep bij de diensten van de Vlaamse regering.

Het gecontingenteerd verlof voor stage of proefperiode van artikel XI 87, 2° daarentegen is een (eenmalig) recht, waardoor geen advies meer dient te worden verleend door het afdelingshoofd en geen beroepsmogelijkheid dient te worden voorzien.<sup>(3)</sup>

**Art. XI 89 bis.** De betrekking van de ambtenaar die een gecontingenteerd verlof opneemt voor het vervullen van (een stage in) een andere betrekking van de overheid of de private sector of als zelfstandige wordt onmiddellijk vacant, met daaraan gekoppeld een automatische wervingsmachtiging. Het personeelslid dat terug in effectieve dienst wenst te treden, valt onder de regeling van de interne arbeidsmarkt, bedoeld in artikel V 8, § 1.<sup>(10)</sup>

## **TITEL 11bis. POLITIEK VERLOF<sup>(9)</sup>**

De Vlaamse regering is krachtens artikel 87, § 3 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, vervangen door de wet van 8 augustus 1988, bevoegd om bij besluit een (politiek) verlof voor haar personeelsleden in te stellen en de administratieve en geldelijke toestand van die personeelsleden tijdens dat verlof te bepalen, met uitzondering van een politiek verlof voor de personeelsleden die lid zijn van het Vlaams Parlement of de Vlaamse regering, dat krachtens de artikelen 24bis, § 2 - 11° en 35, § 3 van de voornoemde bijzondere wet van 8 augustus 1980 bij bijzonder decreet dient te worden geregeld (zie bijzonder decreet van 26 juni 1995 houdende instelling van een regime van politiek verlof voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering die een mandaat als lid van de Vlaamse Raad of de Vlaamse regering uitoefenen - BS van 1 juli 1995).<sup>(9)</sup>

Deze titel bevat een coherente regeling inzake politiek verlof voor alle politieke mandaten (uitgezonderd van Vlaams parlamentslid en van lid van de Vlaamse regering; zie vernoemd bijzonder decreet), waarbij de bepalingen van de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten (BS van 31 oktober 1986) werden overgenomen en geïntegreerd, en aangevuld met een regime van politiek verlof voor een lidmaatschap van het federale parlement, de federale regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Raad en regering, het Europees Parlement en de Europese Commissie.<sup>(9)</sup>

Deze regeling vervangt dan ook de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten, wat de ambtenaren van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen betreft.<sup>(9)</sup>

De regeling inzake politiek verlof werd aangevuld met de wet van 4 mei 1999 tot verbetering van het stelsel van politiek verlof voor provincie- en gemeenteraadsleden, leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, burgemeesters, schepenen en voorzitters van de raad voor maatschappelijk welzijn in de openbare en particuliere sector.<sup>(13)</sup> Met ingang van 1 januari 2001 wordt ook politiek verlof toegekend aan de leden, bureauleden en voorzitters van de districtsraden.

De regeling inzake politiek verlof werd aangevuld met de wet van 4 mei 1999 tot verbetering van het stelsel van politiek verlof voor provincie- en gemeenteraadsleden, leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, burgemeesters, schepenen en voorzitters van de raad voor maatschappelijk welzijn in de openbare en particuliere sector.

Ingevolge de wet van 19 maart 1999 tot wijziging van de nieuwe gemeentewet kunnen in gemeenten met meer dan 100.000 inwoners op initiatief van de gemeenteraad binnengemeentelijke territoriale organen worden opgericht. De leden van deze districtsraden worden voor zes jaar gekozen door de vergadering van de gemeenteraadskiezers die in het bevolkingsregister van de gemeente zijn ingeschreven als wonende in de betrokken gebiedsomschrijving.<sup>(13)</sup>

Elk district omvat de districtsraad, een bureau en een voorzitter. De districtsraden kiezen uit hun midden een voorzitter en leden van het bureau. De gemeenteraad

kan bevoegdheden van gemeentelijk belang waarover hij beschikt en die hij nader bepaalt overdragen aan de districtsraden.<sup>(13)</sup>

Alleen in Antwerpen werden districten opgericht. Deze werden operationeel vanaf 1 januari 2001.<sup>(13)</sup>

### Schematisch overzicht van de verschillende vormen van politiek verlof :<sup>(9)</sup><sup>(13)</sup>

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
Gemeenteraadslid, OCMW-raadslid Districtsraadslid	dienstvrijstelling	2 dagen per maand	dienstactiviteit
	facultatief politiek verlof	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gemeentes tot 80.000 inwoners: max. 2 dagen per maand</li> <li>- gemeentes van meer dan 80.000 inwoners: max. 4 dagen per maand</li> </ul>	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Schepen OCMW-voorzitter Districtsraadsvoorzitter	facultatief politiek verlof	<ul style="list-style-type: none"> <li>- max. 4 dagen per maand in gemeentes tot 30.000 inwoners</li> <li>- max. ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners</li> <li>- max. ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 50.001 tot 80.000 inwoners</li> </ul>	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Schepen <sup>(16)</sup> OCMW-voorzitter <sup>(16)</sup> Lid van het bureau van de districtsraads <sup>(16)</sup> (duur is % van schepen) <sup>(16)</sup>	politiek verlof van ambtswege	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 dagen per maand in gemeentes tot 20.000 inwoners</li> <li>- 4 dagen per maand in gemeentes van 20.001 tot 30.000 inwoners</li> <li>- ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners</li> <li>- ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 50.001 tot 80.000 inwoners</li> <li>- voltijds in gemeentes van meer dan 80.000 inwoners</li> </ul>	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Lid vast bureau OCMW Lid bureau districtsraad	facultatief politiek verlof	<ul style="list-style-type: none"> <li>- max. 2 dagen per maand in gemeente tot 10.000 inwoners</li> <li>- max. 3 dagen per maand in gemeentes van 10.001 tot 20.000 inwoners</li> <li>- max. 5 dagen per maand in gemeentes van meer dan 20.000 inwoners</li> </ul>	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Burgemeester	facultatief politiek verlof	<ul style="list-style-type: none"> <li>- max. ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes tot 30.000 inwoners</li> <li>- max. ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners</li> </ul>	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Burgemeester <sup>(16)</sup> Districtsraadsvoorzitter <sup>(16)</sup> (duur is % van de burgemeester) <sup>(16)</sup>	politiek verlof van ambtswege	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 dagen per maand in gemeente tot 20.000 inwoners</li> <li>- ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 20.001 tot 30.000 inwoners</li> <li>- ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners</li> <li>- voltijds in gemeentes van meer dan 50.000 inwoners</li> </ul>	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Provincieraadslid dat geen lid is van de bestendige deputatie	dienstvrijstelling	2 dagen per maand	dienstactiviteit
	facultatief politiek verlof	max. 4 dagen per maand	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Lid van de bestendige deputatie v/e provincie	politiek verlof van ambtswege	voltijds	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Parlementair (Kamer, Senaat, Brusselse Hoofdstedelijke Raad, Europees Parlement)	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit
Lid van de federale regering Lid van de Brusselse Hoofdstedelijke regering Gewestelijk staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Lid van de Europese Commissie	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit

Naargelang het regime van politiek verlof en de ermee verbonden administratieve toestand, behouden of verliezen de betrokken personeelsleden de volgende administratieve en geldelijke aanspraken:

- . dienstvrijstelling :
  - = dienstactiviteit
    - recht op bevordering in graad
    - recht op bevordering in salaris
    - recht op bevordering in salarisschaal
    - recht op salaris
  
- . facultatief politiek verlof (op aanvraag ambtenaar):
  - = dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten: zie bij dienstvrijstelling
  
- . politiek verlof van ambtswege :
  - = ofwel dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten: zie verder bij dienstvrijstelling
  - = ofwel non-activiteit voor bovenlokale politieke mandaten
    - recht op bevordering in graad
    - recht op bevordering in salaris
    - recht op bevordering in salarisschaal, behalve bij voltijds politiek verlof (vermits de ambtenaar krachtens de artikelen VIII 76, § 4, 2°, en XI 89undecies geen schaalanciënniteit opbouwt bij voltijds politiek verlof )
    - geen recht op salaris<sup>(9)</sup>

De betrekking van de voltijds afwezige ambtenaar kan na vier jaar vacant worden verklaard, en voor bepaalde politieke mandaten vanaf het tweede mandaat, d.i. na vier of vijf jaar (artikel XI 89duodecies, § 1).<sup>(9)</sup>

De adviesbevoegdheid (art. XI 89duodecies, § 2) ligt bij het afdelingshoofd of instellingshoofd.<sup>(9)</sup>



## **TITEL 12. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN <sup>(10)</sup> OF VERPLICHTINGEN**

Deze titel herneemt de verwijzingen naar de verloven waarop de ambtenaar krachtens een federale reglementering waarvoor de Vlaamse overheid niet bevoegd is, recht heeft.

Hierna volgen samengevat de gevolgen op de administratieve en geldelijke loopbaan van het verlof.

### **Art. XI 90.** verlof voor militaire dienst of burgerdienst

- 1° militaire of burgerlijke prestaties in vreedstijd (ook wederoproeping) wat betreft gedeelten van kalendermaanden
- . dienstactiviteit;
  - . recht op bevordering in graad;
  - . recht op bevordering in salaris;
  - . recht op salaris (prestaties aangevangen of beëindigd in de loop van een maand).
- 2° - militaire dienstplicht (ook wederoproeping bij tuchtmaatregel) wat betreft de volle kalendermaanden;
- vrijwillige prestaties (volle kalendermaanden);
  - reserveofficier (volle kalendermaanden)
    - . non-activiteit;
    - . recht op bevordering in graad;
    - . recht op bevordering in salaris;
    - . recht op bevordering in salarisschaal (normale snelheid);
    - . geen recht op salaris.

### **Art. XI 91.** verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor Civiele Bescherming:<sup>(9)</sup>

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

### **Art. XI 92.** voorbehoedend verlof.

Het voorbehoedsverlof of de vrijstelling voor prophylaxie wordt toegekend indien een familielid van de ambtenaar dat onder hetzelfde dak woont, aangetast is door een ziekte die de behandelende arts in die mate besmettelijk acht dat zij de ambtenaar verhindert om zijn dienst waar te nemen, uit vrees voor verspreiding van de ziektekiemen.

De duur van het verlof varieert naargelang de aandoening (reglement van de Administratieve Gezondheidsdienst : art. 21 tot 25).

- . roodvonk : 10 dagen;
- . pokken : 18 dagen;
- . typhus en paratyphus : 12 dagen;
- . diphtherie : 7 dagen;
- . epidemische encephalitis : 17 dagen;
- . meningitis cerebrospinalis : 9 dagen;
- . malleus : 12 dagen;
- . kinderverlamming : 17 dagen.

Het verlof begint vanaf het ogenblik dat de zieke persoon de eerste duidelijke verschijnselen vertoont, en niet vanaf de dag waarop het attest werd opgemaakt.

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

**Art. XI 93.** §1. Vakbondsverlof.

De ambtenaar en stagiair, al dan niet vakbondsafgevaardigde, krijgen vakbondsverlof.

- 1° als verantwoordelijke leider of als vaste gemachtigde van een vakorganisatie om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités;
- 2° als "vaste afgevaardigde" erkend personeelslid;
- 3° als lid van de afvaardiging van een vakorganisatie die vertegenwoordigd is in een onderhandelings- of overlegcomité of als technicus van die afvaardiging om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités waaronder hij ressorteert;
- 4° om deel te nemen aan de werkzaamheden van de in de vakorganisatie opgerichte algemene commissies of comités;

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal (normale snelheid);
- . recht op salaris.

§ 2. zie delegatiebesluit van 31 juli 1991 aan de secretarissen-generaal en de provinciegouverneurs. De bestaande delegatie wordt bevestigd.

§ 3 en § 4. De betrekking van de ambtenaar die met voltijds vakbondsverlof is gedurende vier jaar kan vacant verklaard worden. De adviesbevoegdheid ligt bij het instellingshoofd of het afdelingshoofd.

**Art. XI 94.** verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

**Art. XI 95** - Betreft een overgangsbepaling inzake verloven voor de ambtenaren die werden overgeheveld in uitvoering van het Lambermontakkoord.

Krachtens § 1 lopen de vóór de effectieve overheveling door de federale overheid toegekende verloven door tot de normale einddatum van het verlof.

Verlengingen van deze verloven of nieuwe verlofaanvragen dienen te worden aangevraagd overeenkomstig de bepalingen van het PSWI.<sup>(18)</sup>

Inzake het ziektekrediet van 666 dagen dient er geen overgangsbepaling te worden ingevoegd in het PSWI, aangezien artikel XI 25, § 1 nu reeds bepaalt dat enkel het aantal dagen ziekteverlof na 1 januari 1994 in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het ziektekrediet.

Als gevolg hiervan dient het ziektekrediet van de personeelsleden die werden overgeheveld vanuit de federale overheid - waar deze beperking niet gold - wel te worden herberekend.<sup>(18)</sup>

Krachtens § 2 wordt een overgangsbepaling ingevoegd inzake vakantieverlof in die zin dat de overgeheveld ambtenaren 10 niet opgenomen dagen vakantieverlof van het jaar 2002 mogen overdragen naar het jaar 2003. Normaal mogen de ambtenaren slechts vijf dagen overdragen, en dan nog enkel in uitzonderlijke omstandigheden (cfr. art. XI 9, § 3).<sup>(18)</sup>

## **TITEL 13. OVERGANGSBEPALINGEN**

**Art. XI 96** De nieuwe regeling inzake bevallingsverlof die door de Programmawet van 9 juli 2004 werd ingevoerd, treedt met terugwerkende kracht in werking vanaf 1 juli 2004. Zij geldt enkel voor bevallingen die ten vroegste vanaf 1 juli 2004 hebben plaatsgevonden.

Als gevolg hiervan zijn er overgangsregelingen nodig voor personeelsleden die op of na 1 juli 2004 zijn bevallen, maar nog prenataal verlof hebben genoten volgens het vorige stelsel (vb. 7 weken in plaats van 6).

Door het federale openbare ambt werd voor het statutaire personeel van de federale overheid een overgangsregeling vastgesteld in de omzendbrief nr. 547 van 9 augustus 2004 (BS 11 augustus 2004), die nog bij KB zal worden bevestigd. Gelet op de APKB-verplichting, om minstens dezelfde regeling inzake doorbetaling van loon bij bevallingsverlof te hebben als de federale overheid, wordt de betrokken overgangsregeling dan ook geïntegreerd in het PSWI.<sup>(19)</sup>

**Art. XI 97** - opgeheven <sup>(10)</sup>

## DEEL XII. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

### TITEL 1. DE REDENEN

**Art. XII 1** - cfr. art. 21 APKB.  
- cfr. art. **XI 25** van dit besluit : de definitieve ongeschiktverklaring wegens ziekte van de ambtenaar vóór de leeftijd van 65 jaar.<sup>(28)</sup>

De normale pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens (65 jaar voor mannen en voor vrouwen) wordt geregeld door de pensioenwetgeving die tot de federale bevoegdheid behoort.

**Art. XII 1bis.** De pensioenleeftijd was niet bepaald in het PSWI. Men ging ervan uit dat deze op 65 jaar ligt.<sup>(20)</sup>

§ 1 van het nieuwe artikel XII 1bis PSWI legt de leeftijd van verplichte pensionering vast op de 65ste verjaardag van de ambtenaar. Voor uitzonderlijke gevallen laat § 2 van het nieuwe artikel XII 1bis PSWI de mogelijkheid open om een ambtenaar na zijn 65ste verjaardag in dienst te houden voor een periode van maximum zes maanden, zonder dat deze kan verlengd worden.<sup>(20)</sup>

De ambtenaar in dienst houden na zijn 65ste verjaardag kan slechts indien de ambtenaar hiermee instemt. In voorkomend geval behoudt betrokkene zijn hoedanigheid van ambtenaar.<sup>(20)</sup>

**Art. XII 2.** § 1. cfr. art. 23 APKB van 22 december 2000.<sup>(13)</sup>  
Artikel XII 2 PSWI geeft een opsomming van de gevallen waarbij de ambtenaar ambtshalve en zonder opzegging de hoedanigheid van ambtenaar verliest.<sup>(13)</sup>

1° de onregelmatig benoemde ambtenaren.  
Het gaat hier om de benoeming na aanwerving en het betreft de ambtenaar die niet meer voldoet aan algemene toelatingsvoorwaarden om benoemd te worden (zie art. **VI 1** en **VII 29**);

2° Onder lichamelijke ongeschiktheid moet ook verstaan worden de vroegtijdige invaliditeit die onder door de wet bepaalde voorwaarden behoorlijk is vastgesteld en waardoor de ambtenaar niet in staat is om zijn ambt volledig, geregeld en onafgebroken uit te oefenen;

De ambtenaar die zich in een situatie bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft wordt eveneens ambtshalve ontslagen.<sup>(13)</sup>

3° de ambtenaar die na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden zijn dienst niet hervat (afwezig blijft) of zonder geldige reden zijn post verlaat (functie niet uitoefent) en meer dan tien dagen afwezig blijft onverminderd de bepaling dat deelname aan een georganiseerde werkonderbreking enkel verlies van salaris tot gevolg kan hebben en ongewettigde afwezigheid gelijk staat met non-activiteit (behoudens in geval van overmacht);

4° de ambtenaar die wegens tuchtredekenen wordt ontslagen of wordt<sup>(14)</sup> afgezet.

Aangezien artikel 23 van het APKB van 22 december 2000 uitdrukkelijk bepaalt dat in deze gevallen ambtshalve en zonder opzeggingstermijn een einde wordt gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar, wordt in deze gevallen aan de ambtenaar die wordt ontslagen geen opzeggingstermijn toegekend en blijft de huidige ontslagregeling (geen opzeggingstermijn, geen verbrekingsvergoeding) dus behouden.<sup>(13)</sup>

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.<sup>(13)</sup>

Zo wordt in het statuut geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend in de gevallen waarin het ontslag plaats vindt ingevolge een ernstig vergrijp. Er is sprake van een ernstig vergrijp indien het ontslag ambtshalve plaats vindt omwille van de volgende redenen:<sup>(13)</sup>

- onregelmatige benoeming te wijten aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar;<sup>(13)</sup>
- verlies van burgerlijke en politieke rechten;<sup>(13)</sup>
- toepassing van burgerlijke wetten of van strafwetten;<sup>(13)</sup>
- ongewettigde afwezigheid van meer dan 10 dagen op het werk;<sup>(13)</sup>
- ontslag van ambtswege of<sup>(14)</sup> afzetting (de twee zwaarste tuchtstraffen).<sup>(13)</sup><sup>(14)</sup>

In deze optiek is het evident dat eveneens geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt toegekend indien het ontslag het gevolg is van:<sup>(13)</sup>

- het niet meer voldoen aan de dienstplichtwetten;<sup>(13)</sup>
- de definitieve lichamelijke ongeschiktheid;<sup>(13)</sup>
- het niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste, gesteld voor de ambten bedoeld in artikel VI 1, § 2.<sup>(13)</sup>

§ 2. In het geval dat de onregelmatige benoeming niet te wijten is aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar dient evenwel, in overeenstemming met het Europees Sociaal Handvest van Turijn, een verbrekingsvergoeding te worden betaald. De betaling van deze verbrekingsvergoeding gaat niet in tegen het APKB, aangezien dit enkel voorziet dat geen opzeggingstermijn wordt toegekend. De rechtsfiguur van een verbrekingsvergoeding is niet dezelfde als deze van een opzeggingstermijn. De verbrekingsvergoeding wordt berekend op dezelfde wijze als de (minimum-) verbrekingsvergoeding voor een bediende in de privé-sector (contract voor onbepaalde duur).<sup>(13)</sup>

§ 3. In de andere in § 1 vermelde gevallen stort de instelling in toepassing van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen de nodige bijdragen voor de opname van de ambtenaar in het stelsel van de werkloosheidsverzekering.<sup>(13)</sup>

Door art. 8 van voormelde wet wordt hoofdstuk II van die wet (toepassing van de verzekering tegen werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering op sommige personeelsleden van de overheidssector en van het vrij gesubsidieerd onderwijs) uitdrukkelijk niet van toepassing verklaard op de personen van wie de arbeidsverhouding in overheidsdienst wordt verbroken wegens ongewettigde afwezigheid (...). Artikel 84 van de wet van 25 januari 1999 houdende sociale bepalingen heft evenwel ook deze uitzondering op.<sup>(9)</sup>

§ 4. De ondertekening van het ontslag sub 1°, 2°, 4° en 5° vraagt geen appreciatie meer; de reden sub 3° daarentegen wel zodat hier de benoemende overheid optreedt.

§ 5. Voor de stagiairs geldt in de bovenvermelde gevallen dezelfde regeling als voor de ambtenaren, behalve bij ontslag wegens lichamelijke ongeschiktheid (geregeld bij artikel VII 1 ter en 4).<sup>(13)</sup>

**Art. XII 3.** cfr. art. 25 APKB.

Zoals de aanwerving wordt ook de ambtsneerlegging van de ambtenaar met waarborgen omringd om subjectiviteit of partijdigheid vanwege de overheid tegen te gaan.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- het vrijwillig ontslag;
- de pensionering;
- het ontslag dat door de dienst opgelegd wordt.

Het weglaten van de leeftijdsgrens bij indienstneming heeft tot gevolg dat voortaan ook het stagedoend personeelslid de pensioengerechtigde leeftijd kan bereiken. De pensionering is ook van toepassing op de stagiair.<sup>(10)</sup>

**Art. XII 4.** Het vrijwillig ontslag door de ambtenaar kan slechts doorgang vinden na toestemming zodat de ambtenaar zich niet zomaar onmiddellijk aan zijn statutaire verplichtingen kan onttrekken. De afdwingbaarheid van de beslissing wordt voorzien na het verstrijken van de termijn.

Voor de bevoegde overheid: zie artikel **XII 6**.

Een benoeming die definitief geworden is betekent dat ingeval van beroep bij de Raad van State de termijn voor uitspraak afgewacht wordt.

**Art. XII 5.**

1° Het contingent van 365 dagen afwezigheid wegens ziekte wordt in artikel XII 5 uitgedrukt in kalenderdagen, terwijl het contingent van 666 dagen afwezigheid wegens ziekte in artikel XI 25 wordt uitgedrukt in werkdagen.<sup>(19)</sup>

Aangezien men eigenlijk alleen ‘afwezig’ is op werkdagen, is het aangewezen beide contingenten uit te drukken in werkdagen. 365 kalenderdagen komen overeen met 222 werkdagen. In artikel XII 5 wordt dus voortaan gesproken van 222 werkdagen.<sup>(19)</sup>

Een wijziging aan dit contingent is een statutaire aangelegenheid aangezien de administratie der Pensioenen met haar brief van 17 december 2003 heeft bevestigd dat de Vlaamse overheid van de 365 kalenderdagen kan afwijken en haar ambtenaren op basis van andere voorwaarden ambtshalve op rust kan stellen.<sup>(19)</sup>

2° De zin “Voor het berekenen van deze 365 kalenderdagen komen de afwezigheden te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte, niet in aanmerking.” wordt geschrapt, omdat hierin dezelfde gevallen worden opgesomd als in het huidig artikel XI 33. Het artikel XI 33 wordt ter compensatie zo gewijzigd dat voornoemde dagen van afwezigheid niet worden aangerekend op het contingent van 222 werkdagen van artikel XII 5.<sup>(19)</sup>

Ook de afwezigheden te wijten aan een ongeval van gemeen recht veroorzaakt door de schuld van een derde worden niet aangerekend op het contingent van 222 werkdagen (artikel XI 33, zoals het door artikel 21 van dit besluit wordt gewijzigd).<sup>(19)</sup>

De definitieve verrekening van de ziekte-dagen bij ongeval van gemeen recht kan echter maar gebeuren zodra de uitspraak over de aansprakelijkheid gekend is. In afwachting van de uitspraak worden er voorlopig wel ziekte-dagen aangerekend op het contingent. Indien een derde geheel of gedeeltelijk aansprakelijk blijkt te zijn, worden deze ziekte-dagen zodra de uitspraak gekend is niet meer aangerekend op het contingent. In afwachting van  
06/1 - 27/01/06 (/.)

de definitieve uitspraak en verrekening kan een ambtenaar wiens ziektecontingent is opgebruikt niet voorgedragen worden voor vervroegde pensionering wegens ziekte.<sup>(19)</sup>

Het indiensthouden na de leeftijd van 65 jaar wordt niet meer expliciet voorzien. Dit is nu een opportuniteitsbeslissing.<sup>(14)</sup>

**Art. XII 7.** § 1. Art. 24 APKB bepaalt: "Het statuut regelt de ambtsneerlegging in geval van ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid."<sup>(9)</sup>

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. Het bepaalt tevens de voorwaarden waaronder aan belanghebbenden een vergoeding kan worden verleend.<sup>(9)</sup>"

Krachtens het tweede lid van artikel XII 7, § 1 van het PSWI wordt het voorstel "onvoldoende" dat de tweede opeenvolgende maal geformuleerd wordt, gelijkgesteld met een voorstel tot afdanking wegens beroepsongeschiktheid.<sup>(9)</sup>

De ambtenaar wordt definitief ongeschikt verklaard wegens beroepsredenen indien hij twee opeenvolgende keren (i.p.v. jaren) de evaluatie "onvoldoende" gekregen heeft. Het kan immers voorkomen dat een ambtenaar in een bepaald jaar niet wordt geëvalueerd (vb. indien minder dan drie maanden in actieve dienst).<sup>(9)</sup>

Tegen dit voorstel is een beroep mogelijk bij de raad van beroep bij de diensten van de Vlaamse regering. In dit geval wordt dezelfde procedure voor de raad van beroep gevolgd als bij een eerste maal "onvoldoende" (zie artikel VIII 25 PSWI). Dit betekent onder meer dat respectievelijk de Vlaamse regering, de functioneel bevoegde Vlaamse minister, of de directieraad bevoegd is voor de definitieve beslissing, na het advies van de raad van beroep, over het al dan niet toekennen van de vermelding "onvoldoende".<sup>(10)</sup>

§ 2. Het is logisch dat bij tweemaal onvoldoende de benoemende overheid (dit is de Vlaamse regering voor de ambtenaar van rang A2, en het instellingshoofd voor de ambtenaar van de rang A1 of van de niveaus B, C, en D<sup>(14)</sup>) geen beslissingsbevoegdheid meer heeft inzake het al dan niet afdanken maar deze beslissing enkel ambtshalve ondertekent; en dit, zowel in het geval dat de ambtenaar géén beroep instelt als in het geval dat respectievelijk de Vlaamse regering, de functioneel bevoegde Vlaamse regering of de directieraad na het advies van de raad van beroep, de tweede maal "onvoldoende" bevestigt.<sup>(10)</sup>

Er wordt wat het geval betreft waarin het ontslag van de ambtenaar plaats vindt wegens 2 opeenvolgende onvoldoendes – uitvoering gegeven aan het Europees Sociaal Handvest van Turijn.<sup>(13)</sup>

De opzeggingstermijn die op grond van dit artikel wordt toegekend, is afgestemd op de opzeggingstermijn die gehanteerd wordt voor de contractuele personeelsleden, teneinde terzake geen ongelijke behandeling te creëren tussen enerzijds de ambtenaren van de instelling en anderzijds de contractuele werknemers in de private en de overheidssector.<sup>(13)</sup>

De wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten voorziet verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. In het PSWI werd ervoor geopteerd enkel de reglementering voor de bedienden over te nemen. Bij de ambtenaren wordt immers geen onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Het stelsel van de bedienden is bovendien het meest beschermende. Enkel de minimumregeling werd overgenomen.<sup>(13)</sup>

Bij twee opeenvolgende onvoldoendes krijgen de ambtenaren recht op een opzeggingstermijn die overeenstemt met de minimum-duur van de opzeggingstermijn voor contractuele bedienden bij ontslag door de werkgever (artikel 82 van de wet van 3

juli 1978). Deze opzeggingstermijn stemt overeen met 3 maanden, per ingegane of volledige schijf van 5 jaar tewerkstelling bij de instelling. De duur van de opzeggingstermijn is onafhankelijk van de hoogte van het loon van de ambtenaar.<sup>(13)</sup>

In de privé-sector daarentegen wordt wel rekening gehouden met het loon dat de werknemer ontvangt en wordt vanaf een bepaald loonbedrag de werkelijke opzeggingstermijn opgenomen in een overeenkomst of vastgesteld door de arbeidsrechtbank. Deze regeling kan hier echter niet zonder meer worden overgenomen vermits bij geschil de arbeidsrechtbank niet bevoegd is voor ambtenaren.<sup>(13)</sup>

De prestaties die de ambtenaar eventueel vroeger heeft verricht als contractueel personeelslid bij de instelling worden bij de vaststelling van de opzeggingstermijn van de ambtenaar niet meegeteld. Het arbeidsrecht houdt immers bij beëindiging van een contractuele arbeidsrelatie ook alleen rekening met de prestaties die op basis van een arbeidsovereenkomst werden geleverd. Indien analoog wordt geredeneerd, moet bij opzegging van een statutaire tewerkstelling ook alleen de anciënniteit verworven binnen het statutair dienstverband in aanmerking worden genomen.<sup>(13)</sup>

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de betekening van het ontslag. Naar analogie met de regeling voor de bedienden in de private sector gebeurt de betekening via aangetekend schrijven en heeft ze uitwerking de derde dag na de verzending.<sup>(13)</sup>

In afwijking van de bovenvermelde opzeggingstermijn kan in onderling akkoord tussen de ambtenaar en de benoemende overheid de opzeggingstermijn ingekort worden of kan een langere opzeggingstermijn worden overeengekomen. Deze langere opzeggingstermijn kan rekening houden met andere elementen zoals bijvoorbeeld deze opgenomen in de formule Claeys (leeftijd, anciënniteit, loonbedrag), die in de privé-sector meermaals wordt gehanteerd voor de berekening van de opzeggingstermijn van bedienden.<sup>(13)</sup>

De opzeggingstermijn kan ook vervangen worden door de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding, indien de benoemende overheid beslist dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dit geval stemt de verbrekingsvergoeding overeen met het loon van een normale opzeggingstermijn. Met "normale opzeggingstermijn" wordt hierbij bedoeld: een termijn die minimaal overeenstemt met 3 maand, per ingegane of volledige schijf van tewerkstelling als ambtenaar bij de instelling.<sup>(13)</sup>

§ 3. Op het loon verdiend tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoedingen worden de werknemersbijdragen ingehouden nodig voor de onderbrenging van de ambtenaar in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze bijdragebetaling niet volstaat, moet de instelling in uitvoering van de wet van 20 juli 1991, de nodige aanvulling op zich nemen. De duur van de periode gedekt door de inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen mag de duur evenwel niet overschrijden van de duur van de statutaire tewerkstelling van de betrokken ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.<sup>(13)</sup>

**Art. XII 8.** Bij zijn pensionering wordt de ambtenaar door de benoemende overheid gemachtigd om de eretitel van zijn ambt te dragen.  
Er wordt geen beperking inzake rang ingesteld.

**Art. XII 9.** Dit artikel bepaalt de voorwaarden inzake anciënniteit en staat van dienen waaronder de eretitel kan verleend worden.

Aan de ambtenaar die de instelling vroegtijdig verlaat, wordt de eretitel niet meer toegekend.

## TITEL 2. OVERGANGSBEPALING



**Art. XII 10** – In artikel XII 5 PSWI wordt het contingent van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte, te rekenen vanaf de leeftijd van 60 jaar, vervangen door een contingent van 222 werkdagen. Voor het berekenen van de 222 werkdagen komen de afwezigheden tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte pro rata in aanmerking (artikel XI 30, § 2). Halve dagen afwezigheid worden dus aangerekend op het contingent van 222 werkdagen.<sup>(19)</sup>

Het kan echter gebeuren dat een op basis van artikel XII 5 PSWI op rust gesteld personeelslid te weinig kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt om recht te hebben op een gewaarborgd minimumpensioen, op basis van de federale pensioenregeling.<sup>(19)</sup>

Overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, moet een personeelslid, om recht te hebben op pensioen op de eerste dag van de maand die volgt op die van zijn 60ste verjaardag, ten minste vijf pensioenaanspraakverlenende dienstjaren tellen.

Artikel 120 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, bepaalt het gewaarborgd minimumrustpensioen voor deze personen. Zij hebben geen recht op het gewaarborgde minimumrustpensioen, wanneer het totaal van de pensioenaanspraakverlenende diensten minder dan twintig jaar bedraagt (artikel 118 van de wet van 26 juni 1992).<sup>(19)</sup>

Artikel 121 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, bepaalt het gewaarborgd minimumrustpensioen voor de personen die ambtshalve gepensioneerd worden overeenkomstig artikel 83 van de wet van 5 augustus 1978, houdende economische en budgettaire hervormingen. Luidens artikel 83, § 3, van voormelde wet van 5 augustus 1978, wordt het personeel dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, ambtshalve in ruste gesteld de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij, zonder dat hij definitief ongeschikt is bevonden, sedert zijn zestigste verjaardag 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt.

Voor het berekenen van de 365 kalenderdagen komen de halve dagen afwezigheid tijdens een periode van deeltijdse prestaties in geval van ziekte niet in aanmerking.

Wanneer deze personen op het ogenblik van hun opruststelling, de voorwaarden inzake leeftijd en inzake duur van de dienst vervullen, ontvangen zij het gewaarborgd minimum van artikel 120 van voormelde wet van 26 juni 1992 indien dit voordeliger is dan dat waarop zij aanspraak zouden kunnen maken in toepassing van artikel 121. De personen die het voordeel van artikel 120 hebben verkregen, kunnen later geen aanspraak meer maken op het voordeel van artikel 121.<sup>(19)</sup>

Artikel 121 van de wet van 26 juni 1992 verbindt het recht op het minimumpensioen wegens ziekte aan het bereiken van de 365 kalenderdagen. Het kan immers voorkomen dat een personeelslid, zelfs met 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren, dat gepensioneerd wordt na 222 werkdagen ziekte, geen aanspraak kan maken op het minimumpensioen wegens lichamelijke geschiktheid.<sup>(19)</sup>

Daarom wordt in het PSWI voorzien dat de opruststelling van een personeelslid die aan de voorwaarden van artikel XII 5 PSWI voldoet, wordt uitgesteld tot op het ogenblik dat dit personeelslid sedert zijn zestigste verjaardag 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt, zoals berekend in artikel 83, § 3, van voormelde wet van 5 augustus 1978, en dat hij voldoende pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt om aanspraak te kunnen maken op het voordeligste gewaarborgde minimumpensioen.

Dit laatste aspect geldt enkel voor personeelsleden met een lager salaris voor wie de berekening van het gewaarborgd minimumpensioen hoger is dan de normale berekening.<sup>(19)</sup>

Deze overgangsregeling is zeer tijdelijk aangezien de Administratie der Pensioenen aan de minister, bevoegd voor de pensioenen, zal voorstellen om

1° in de pensioenwetgeving de ‘365 kalenderdagen’ te vervangen door de ‘222 werkdagen’;

2° de pro rata aanrekening van deeltijdse prestaties wegens ziekte in te voeren, zodat de ambtshalve pensionering na 222 werkdagen, pro rata aanrekening inclusief, geen beletsel meer zal zijn voor de toekenning van het pensioen in de openbare sector (5 jaar), noch voor het gewaarborgd minimumpensioen (20 jaar).<sup>(19)</sup>

### DEEL XIII.      GELDELIJK STATUUT

#### Vooraf : Het algemene principes-KB

Het koninklijk besluit van 26 september 1994 (ook "algemene principes-KB of APKB genoemd) bepaalt inzake geldelijk statuut, dat:

1. het statuut de salarisschaal bepaalt volgens niveau, rang, anciënniteit en, in voorkomend geval, geschiktheid (cfr. artikel 52 van het APKB)
2. een salarisschaal bestaat uit :
  - een minimumsalaris;
  - salaristrappen;
  - een maximumsalaris.
 (cfr. artikel 53 § 1 van het APKB)
3. per niveau de salarisschalen niet lager mogen zijn dan de minimumschaal. Zij mogen het maximumbedrag per niveau niet overschrijden. (cfr. artikel 53 § 2 van voormeld APKB)
4. geen enkele salarisschaal zich over meer dan 31 jaar mag ontwikkelen (cfr. artikel 53 § 3)
5. het statuut de voorwaarden bepaalt voor het doorlopen van de trappen binnen eenzelfde salarisschaal, de (geldelijke) anciënniteitsvoorwaarden inbegrepen (artikel 54)
6. de salarissen worden gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen (artikel 55)

Het voornoemd koninklijk besluit bepaalt verder dat de ambtenaar inzake geldelijk statuut ten minste recht heeft op (zogenaamde minimale rechten "geldelijk statuut" nl. de artikelen 56 tot en met 59):

7. een gewaarborgde minimumbezoldiging (zonder voorwerp geworden op 1.01.1993) (artikel 56)
8. een hard- of standplaatstoelage (artikel 57)
9. een vakantiegeld (artikel 58)
10. een eindejaarstoelage (artikel 59)

Op te merken valt dat de termen "salaris" en "periodieke salarisverhoging" de jarenlang ingeburgerde, maar verkeerde, termen "wedde" en "tussentijdse weddeverhoging" vervangen.

## TITEL 1. BEZOLDIGINGSREGELING

Titel 1 handelt over de vaststelling van salarisschalen, de vaststelling van het salaris en het in aanmerking nemen van vorige diensten.

### Hoofdstuk 1. De salarisschalen

In dit hoofdstuk wordt de structuur van de salarisschalen bepaald.

#### Artikel XIII 1:

- a) De salarisschalen, bestaande uit het minimumsalaris, de zogenaamde salaristrappen en het maximumsalaris moeten uitgewerkt worden rekening houdend met artikel 53 van het voormelde koninklijk besluit inzake algemene principes : (APKB)
- per niveau mogen de salarisschalen niet lager zijn dan de (federaal opgelegde) minimumschaal;
  - zij mogen per niveau het (federaal vastgestelde) maximumbedrag niet overschrijden;
  - geen enkele salarisschaal mag zich over meer dan 31 jaar ontwikkelen.
- b) zoals uit dit artikel blijkt wordt doorheen de ganse tekst met salaris het jaarsalaris bedoeld. Het bedrag ervan wordt steeds aan 100 % opgegeven.
- c) Met "periodieke" salarisverhogingen bedoelt men : de salarisverhogingen die cumulatief bovenop het vorige salaris komen en die trapsgewijze van het minimum naar het maximum leiden.  
Fictief voorbeeld : een salarisschaal met jaarlijkse verhogingen:

minimumsalaris in de schaal	13.550 <sup>(13)</sup>
salarisverhoging	500 <sup>(13)</sup>
	-----
salaristrap	14.050 <sup>(13)</sup>
Salaris in de schaal na 1 jaar	14.050 <sup>(13)</sup>
volgende salarisverhoging	500 <sup>(13)</sup>
	-----
volgende salaristrap	14.550 <sup>(13)</sup>
Salaris in de schaal na 2 jaar	14.550 <sup>(13)</sup>

- d) Soms kan het toekennen van salarisverhogingen voor bepaalde personeelsleden een louter theoretisch karakter hebben gedurende een bepaalde periode.

Dit was het geval voor de ambtenaren die de gewaarborgde minimumbezoldiging genoten vóór 1 januari 1993. Aan deze ambtenaren werd een salarisbijslag toegekend die in hun salaris werd opgenomen. De gewaarborgde bezoldiging is echter zonder voorwerp geworden vanaf 1 januari 1993.

- e) Soms worden voordelen toegekend die volledig gelijkgesteld worden met het salaris of die er een wezenlijk bestanddeel van uitmaken (cfr. gewaarborgde minimumbezoldiging).

**Art. XIII 2.** Het strikte onderscheid dat in het federale statuut bestaat tussen de "aan verscheidene ministeries" gemene graden en de zogenaamde "bijzondere schalen" zijn in de diensten van de Vlaamse regering (meer bepaald in de wetenschappelijke instellingen) weggevallen.

Er zijn geen (zgn. aan verscheidene ministeries) gemene graden meer.

Aan één graad kunnen ook meerdere "functionele" schalen verbonden worden. Deze hogere schalen worden verleend in functie van de bij dit besluit bepaalde criteria (bv. inzake evaluatie en schaalanciënniteit).

## **Hoofdstuk 2.** Vaststelling van het salaris

**Art. XIII 4.** Het eerste lid van dit artikel geldt ook voor de ambtenaren op wie de vroegere bezoldigingsregeling niet van toepassing was.

Het tweede lid is een waarborgclausule voor de ambtenaren op wie de vroegere regeling wel van toepassing was.

Indien het nieuwe salaris lager is, behouden ze hun vroeger salaris, tot ze een tenminste gelijk salaris bekomen. Ze behouden niet hun salarisschaal, maar hun salaris, dat wordt "bevroren."

### **Art. XIII 6.**

1. Het salaris is gelijk aan het minimumsalaris verhoogd met de periodieke salarisverhogingen die afgelezen worden in de salarisschaal.
2. Het salaris van elke ambtenaar wordt vastgesteld in de salarisschaal of in een van de salarisschalen verbonden aan zijn graad, behoudens de bij dit besluit bepaalde afwijkingen.

Een individuele beslissing ten voordele van een bepaald personeelslid is uitgesloten.

3. Uit onderhavig artikel volgt dat de bezoldigingsregeling niet het principe huldigt van bezoldiging van deze of gene taak.

4. Onderhavig artikel maakt gewag van "het salaris". Daaruit volgt dat de ambtenaar volgens de bezoldigingsregeling slechts recht heeft op één enkel salaris.

**Art. XIII 7.** Dit artikel is nodig omdat er wordt geteld in volle maanden en is ook van belang voor hoofdstuk 7 "Gewaarborgde minimumbezoldiging".

**Hoofdstuk 3.** In aanmerking komende diensten voor de vaststelling van het salaris

*Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen*

De bepalingen van deze afdeling gelden zowel voor het wetenschappelijk personeel als voor het niet-wetenschappelijk personeel.  
De geldelijke anciënniteit van het niet-wetenschappelijk personeel wordt op dezelfde berekend als voor een ambtenaar van het ministerie.

*Onderafdeling 1. Aanrekening van voltijdse diensten*

**Art. XIII 8.**

Onderhavig artikel bepaalt wat men verstaat onder "diensten van de Staat, de Gemeenschappen en/of de Gewesten", "diensten van Afrika" en "andere openbare diensten".

Artikel XIII 10 bepaalt onder welke voorwaarden deze diensten geldelijk worden gevaloriseerd.

Dit artikel en artikel XIII 10 moeten dus steeds samen worden gelezen.

- 1° "dienst van de Verenigde Naties, van de Noordatlantische Verdragsorganisatie of van de Europese Unie, van de Europese Economische Ruimte,<sup>(16)</sup> een lidstaat van de Europese Economische Ruimte<sup>(16)</sup>, Belgische staat, dienst van de gemeenschappen en/of de gewesten" : de niet-rechtspersoonlijke diensten die afhangen van deze machten zijn:
- de wetgevende macht : o.m. het Europees parlement, de Kamer, de Senaat, de Raden van gemeenschappen en/of de gewesten, het Rekenhof;
  - de uitvoerende macht : de Europese Commissie, de ministeries;
  - de rechterlijke macht : o.m. de hoven en rechtbanken.

Met de diensten van de Verenigde Naties worden zowel de diensten zelf bedoeld alsook elke gespecialiseerde dienst met publiekrechtelijke rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de Verenigde Naties.<sup>(9)</sup>

- 2° "dienst van Afrika" : het gaat hier over de vroegere koloniale administraties.

- 3° "andere openbare diensten ..."
- a) rechtspersoonlijke diensten : bvb. de instellingen van openbaar nut, die onder het toepassingsveld vallen van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. Eigenlijk is dit een betwistbare terminologie, maar ze is ingeburgerd geraakt door de titel van de hiervoor genoemde wet van 16 maart 1954. Een betere term is openbare instellingen, omdat "instellingen van openbaar nut" ook privé-instellingen kunnen zijn. (cfr. wet van 27 juni 1921).  
Bijvoorbeeld : de Vlaamse openbare instellingen zoals : het Vlaams Commissariaat-generaal voor Toerisme, Kind en Gezin, de dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs, de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest, ... enz.
  - b) "rechtspersoonlijke diensten die afhingen van het gouvernement Belgisch-Congo of van het gouvernement Rwanda-Urundi" : het gaat hier over de openbare instellingen opgericht vóór de onafhankelijkheid van het voormalige Belgisch-Congo of van het voormalige Rwanda-Urundi.
  - c) "elke dienst die afhangt van een regionaal of lokaal bestuur, een provincie, een gemeente, een vereniging van gemeenten, ..." : met regionaal of lokaal bestuur wordt in algemene bewoordingen een regionaal of lokaal bestuur van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte<sup>(16)</sup> bedoeld.
  - d) "elke andere instelling onder het recht van een EG-lidstaat of Belgisch recht ..." : dit zijn instellingen die niet onder art. XIII 8, a, b en c vallen. Anderzijds is het zo dat bvb. de rechtspersoonlijke diensten, afhankelijk van de uitvoerende macht (art. XIII 8, 1°) eveneens voldoen aan de criteria vermeld in art. XIII 8, d en dat ze dus ook kunnen beschouwd worden als instellingen die vallen onder onderhavig lid d.

Eerst moet onderzocht worden of de instelling werd opgericht door de overheid : bij oprichting door de wet, het decreet, een ordonnantie of door een koninklijk besluit, een besluit van de regering, gaat het over een openbare dienst.

Indien de instelling niet rechtstreeks (wet of decreet) of onrechtstreeks (besluit) opgericht door de openbare overheid, dan moet de "bijzondere leiding" onderzocht worden.

Dit betekent dat de samenstelling van de beslissingsorganen wordt onderzocht: algemene vergadering, beheerraad, beheerscomité, enz.. Indien in die organen de vertegenwoordigers van de openbare overheid de meerderheid hebben, dan gaat het over een andere openbare dienst.

- 6° Hier wordt bepaald dat de periodes van afwezigheid om dwingende redenen gelijkgesteld worden met werkelijke diensten.  
"Afwezigheid (voor verlof) om dwingende redenen" bestaat niet meer in het huidig statuut, wel kan er gecontingenteerd verlof worden genomen. Dit verlof moet eveneens gelijkgesteld worden met werkelijke diensten, zodat het hier onder punt 6° dient opgenomen.

**Art. XIII 9.** § 1 en § 2. In deze paragrafen wordt gedetailleerd uiteengezet, per personeelscategorie, welke periodes in de vorige diensten die een ambtenaar heeft gepresteerd respectievelijk wel en niet meetellen voor de geldelijke anciënniteit.

**Art. XIII 10.** § 1.

1° Onder behoren tot de diensten van de Verenigde Naties, de Noordatlantische Verdragsorganisatie,<sup>(9)</sup> de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte<sup>(16)</sup>, een lid-staat van de Europese Economische Ruimte<sup>(16)</sup>, de Belgische staat, de gemeenschappen en/of van de gewesten, of van Afrika of..... wordt verstaan dat men op de een of andere wijze in dienst genomen werd ; de voorwaarde om "ambtenaar" te zijn in de zin van artikel I 2. van dit besluit is niet vereist. Dit "behoren tot" veronderstelt steeds een juridische band tussen het personeelslid en de openbare dienst.

1° a) "... titularis van een bezoldigd ambt ..." :

- titularis : de ambtenaar in kwestie kon slechts titularis zijn van één bezoldigd ambt met volledige prestaties om in aanmerking komende diensten te hebben. Dit is niet het geval wanneer iemand verbonden is aan meerdere werkgevers door verschillende juridische banden en in zijn totaliteit prestaties levert die een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt (in dit geval was de ambtenaar in kwestie tegelijkertijd titularis van meerdere ambten met onvolledige prestaties). Een uitzondering hierop vormen de diensten gepresteerd in het onderwijs en de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, bedoeld in artikel 57 tot 61 van het decreet van 23 januari 1991 betreffende de vorming en de begeleiding van de zelfstandigen en de kleine en middelgrote ondernemingen<sup>(20)</sup>.

Als titularissen van een ambt worden beschouwd:

- personen die in een openbare dienst werken en van wie de arbeidsvoorwaarden op een algemene wijze door middel van wettelijke en/of reglementaire bepalingen juridisch zijn vastgelegd in een (personeels)statuut.
- personen die in een openbare dienst werken in een relatie van juridische (d.w.z. in een overeenkomst of contract vastgelegde) ondergeschiktheid t.o.v. een meerdere.
- Het moet gaan over een bezoldigd ambt. Onder bezoldigd ambt moet worden verstaan het ambt waarvan het salaris integraal ten laste valt van de begroting van de overheid, met uitzondering van prestaties aan de publiekrechtelijke en vrije universiteiten. Een ambt waarvan de titularis slechts nu en dan een of andere gratificatie of vergoeding kan genieten is geen bezoldigd ambt.

- Titularis van een ambt.  
Er staat dus niet vermeld : "titularis van een graad". Het gebruik van deze uitdrukking zou tot gevolg hebben dat de diensten als contractueel personeelslid niet worden gevaloriseerd omdat een bij overeenkomst aangeworven personeelslid geen titularis kan zijn van een graad.  
De term "ambt" (post, functie, betrekking) dient dus ruim gevat.
- Niettegenstaande het nog steeds moet gaan om volledige prestaties worden de woorden "voltijdse of volledige prestaties" geschrapt.<sup>(16)</sup>

Voor ambtenaren (dus vastbenoemden) heeft de schrapping van de woorden "voltijdse of volledige prestaties" geen gevolg aangezien bij verlof voor deeltijdse prestaties de geldelijke anciënniteit gewoon doorloopt en de salarisverhogingen op het normale ritme doorgaan. Enkel voor verloven waarbij de ambtenaar in de stand non-activiteit komt te staan (met uitzondering van deeltijdse prestaties na 5 jaar) is er geen anciënniteitsopbouw.

Aangezien er geen deeltijdse ambtenaren zijn voor ambtenaren (steeds voltijds), heeft de schrapping geen gevolg.

Ook voor contractuelen is het niet de bedoeling om voor deeltijdswerkenden de salarisverhogingen ten volle te laten spelen.

Aangezien in de Europese richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997 nog ruimte gelaten wordt om gebruik te maken van het "pro rata temporis"beginsel bij deeltijdse prestaties, is het de bedoeling dat contractuelen met een deeltijds contract slechts anciënniteit opbouwen a rato van hun prestaties (en bijgevolg ook de salarisverhogingen a rato van hun prestaties ontvangen).

Artikel XIII 13 PSWI waarbij de aanrekening van deeltijdse prestaties geregeld wordt, blijft immers bestaan.

Wel wordt dit artikel met een paragraaf aangevuld die bepaalt dat prestaties verricht vanaf 14 december 2001 (datum waarop voor ambtenaren het percentage aan verlof (vroeger enkel 50, 80 of 90 %) voor deeltijdse prestaties vrij te kiezen is (voorwaarde: minstens 50 %)) in aanmerking worden genomen a rato van hun prestatierégime.<sup>(16)</sup>

#### 1° b) Diensten in de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen

Voor de duidelijkheid en de volledigheid dient vooraf gesteld dat de diensten gepresteerd in het rijksonderwijs (of nu: het onderwijs van de gemeenschappen) in aanmerking komen op basis van artikel XIII.10 1°a.

Voor volledige prestaties worden hier meer soepele criteria gebruikt dan degene die worden gebruikt voor prestaties die niet in het onderwijs zijn geleverd.

Het moet hier evenmin gaan over één door middel van een weddetoelage bezoldigd ambt met volledige prestaties.

Een personeelslid verricht volledige prestaties, wanneer het:

- fungeert in een of meer scholen, waarvan het personeel rechtstreeks door middel van een weddetoelage wordt bezoldigd,
- en daardoor ten minste zoveel lesuren geeft dat de som van deze uren een volledige uurrooster bereikt.



Bij tijdelijken moet het niet gaan over volledige kalendermaanden. Die diensten worden geteld van dag tot dag, vermenigvuldigd met 1,2 en gedeeld door 30.

Omdat "weddetoelage" een in het onderwijs o.m. een sterk ingeburgerd begrip is, wordt niet gesproken over "salaristoelage".

In het hoger onderwijs geldt het systeem van de financieringsenveloppe.<sup>(9)</sup>

\*  
\* \*

2° In de hoedanigheid van:

Gezien de diverse statuten en hoedanigheden waaronder personeelsleden in openbare dienst konden tewerkgesteld zijn, worden deze hierna opgesomd.

- a) "vastbenoemd personeelslid of stagiair". Bij koninklijk besluit nr. 259 betreffende de duur van de prestaties der personeelsleden in sommige overheidsdiensten tijdens het eerste jaar na de indienstneming, mochten de na 31 december 1983 voor het eerst aangeworven of in dienst genomen statutaire stagiairs niet meer dan 80 % van de volledige prestaties verrichten. De prestaties van 80 % van de normale werktijd werden beschouwd als volledige prestaties voor het toekennen van periodieke salarisverhogingen. Het voormelde koninklijk besluit nr. 259 werd opgeheven door de wet van 7 november 1987 waarbij voorlopige kredieten werden geopend voor de begrotingsjaren 1987 en 1988 en houdende financiële en diverse bepalingen.
- b) "personeelslid dat geen deel uitmaakt van het personeel van de ministeries". Het gaat hier over personen die op een kabinet werden gedetacheerd en die nog geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend of personen die afkomstig zijn uit het gesubsidieerd onderwijs of de universiteiten of de privé-sector
- c en d) Tijdelijke (, benoemd ...) Het gaat hier over een personeelscategorie die niet meer bestaat sedert 1 januari 1992. De personeelsleden, die behoorden tot deze personeelscategorie, werden omgeschakeld tot contractuelen, indien ze ondertussen geen vaste benoeming konden bekomen.
- e) Tijdelijke (, benoemd op een betrekking van de personeelsformatie ...) Dit zijn de personeelsleden van de zogenaamde "dienst 212", die werden overgeheveld van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening <sup>(9)</sup> naar de diensten van de Vlaamse regering. Zij werden als tijdelijke benoemd voor onbepaalde duur. Op 1 januari 1992 werden ze zoals de tijdelijken, vermeld sub 2, c en d omgeschakeld tot contractuelen.
- f) "werknemer in het bijzonder tijdelijk kader".
- g) "werknemer in het derde arbeidscircuit".
- h) "stagiair in het raam van de stage der jongeren".
- i) "werknemer ten laste van het Interdepartementaal Begrotingsfonds".
- j) "gesubsidieerd contractueel".
- k) "contractueel wanneer het dienstverband niet valt onder f) tot en met j".

Van punt 2° f) tot en met k) gaat het over<sup>(16)</sup> diensten die als contractueel personeelslid werden gepresteerd.

Dit is niet steeds het geval voor de stagiairs in het raam van de stage der jongeren (ook RVA-stagiairs genoemd) die slechts tot 01.01.1984 voltijdse prestaties konden verrichten, behalve de RVA-stagiairs die enkel nog voltijds aangeworven werden in openbare diensten met eigen rechtspersoonlijkheid, die onderworpen waren / zijn aan een saneringsplan of zich in uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden bevonden / bevinden.

Dit is evenmin het geval voor een groot deel van de werknemers ten laste van het Interdepartementaal Begrotingsfonds, waarvan de meesten deeltijdse prestaties verricht(t)en.

Voor punt k) gaat het dus eveneens over<sup>(16)</sup> diensten die als contractueel personeel werden gepresteerd, maar die niet kunnen gerangschikt worden onder f), g), i) of j).

Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn met de<sup>(16)</sup> diensten als bosarbeider bij het departement Leefmilieu en Infrastructuur.

- l) Met de zogenaamde "Sportfondsen" bedoelt men de personeelsleden die ten laste van het Nationaal Sportfonds werden geworven.
- m) Occasioneel medewerker.
- n) De tewerkgestelde werklozen zijn een niet meer bestaande personeelscategorie. Alle tewerkgestelde werklozen werden in de diensten van de Vlaamse regering per 1 juli 1989 omgeschakeld tot gesubsidieerde contractueel. Voltijdse prestaties als tewerkgestelde werkloze worden als voorgaande prestaties zonder tijdsbeperking aanvaard, zowel voor vastbenoemde en stagiairs als voor contractuele personeelsleden. De tweede zin betekent dat - in tegenstelling tot een gewoon contractueel personeelslid - voor het aanrekenen van de vorige prestaties als tewerkgestelde werkloze voor een gesubsidieerde contractueel, de ziekteperiodes als tewerkgestelde werkloze onbeperkt in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit. "De periodes van afwezigheid, die overeenstemmen met de administratieve toestand dienstactiviteit waarin een ambtenaar zijn aanspraak op (periodieke) salarisverhoging behoudt, volgens het statuut dat van toepassing is in het ministerie" betekent dat, zoals voormeld, deze periodes onbeperkt in aanmerking komen, omdat voor een ambtenaar alle ziektedagen worden gevaloriseerd. Bv. Een tewerkgestelde werkloze wordt op 1 juli 1989 omgeschakeld tot gesubsidieerde contractueel. Op dat ogenblik heeft hij 4 jaar voorgaande prestaties als tewerkgestelde werkloze. Ten gevolge van een zwaar ongeval (van gemeen recht) is hij 8 maand afwezig. Een gewoon contractueel personeelslid verliest 7 maanden geldelijke anciënniteit (na het uitputten van het gewaarborgd maandloon). De gesubsidieerde contractueel niet.

§ 2. Alhoewel na het verstrijken van de periodes van 5 jaar in het geval van deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup>, de ambtenaar in non-activiteit is, worden deze periodes toch aangenomen voor de geldelijke anciënniteit in navolging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries, waar in geval van verlof voor deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> (wegens persoonlijke aangelegenheden) de periodes van afwezigheid ook worden gevalideerd.

§ 3. Explicitering : in het desbetreffend KB nr. 259 wordt ook reeds de aanrekening voor salarisverhoging geregeld.

**Art. XIII 11.** De vorige<sup>(16)</sup> beroepsbedrijvigheid in de privé-sector kon ook volgens het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries voor de geldelijke anciënniteit worden aanvaard.

Voor het ministerie of de Vlaamse wetenschappelijke inrichtingen diende er dan een ontwerp-besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de weddeschalen van de bijzondere graden bvb. bijzondere geldelijke bepalingen aan toegevoegd.

Met dit artikel wordt een soepelere procedure ingesteld, zodat de voorgaande prestaties kunnen aanvaard worden met het gebruikelijk besluit voor weddevaststelling.

De enige voorwaarde is dat de verworven ervaring in de privé-sector een formele wervingsvoorwaarde was of is.

Deze vorige prestaties worden aanvaard op basis van een getuigschrift waarbij de werkgever vooral de uitgeoefende functies en taken, maar ook het ziekteverlof, de afwezigheden wegens arbeidsongeval of ongeval naar of van het werk of wegens beroepsziekte of tijdelijke werkloosheid dient te vermelden.

In het verleden was er onduidelijkheid omtrent het aantal gepresteerde jaren in de privé-sector die in aanmerking konden worden genomen. Vooral in de gevallen waar de aanwervingsvoorwaarde een minimum aantal jaren vereiste, stelde zich de vraag of een personeelslid met meer jaren ervaring dan het minimumvereiste, zijn volledige ervaring kon laten in aanmerking nemen.<sup>(9)</sup>

Net zoals voor het aanvaarden van voorgaande prestaties als contractueel voor de geldelijke anciënniteit, worden de periodes die vallen na uitputting van het gewaarborgd maandloon (of aanvullend loon) en de periodes van tijdelijke werkloosheid niet in aanmerking genomen voor de geldelijke anciënniteit.

Ook deeltijdse prestaties in de privé-sector of als zelfstandige kunnen gevalideerd worden voor zover het totaal van de deeltijdse prestaties minimum de helft van een normale beroepsbezigheid bedraagt (zo worden bijvoorbeeld 1 deeltijdse prestatie van 40% en 2 deeltijdse prestaties van 10% - samen 60% - gevaloriseerd voor 50%). Voor de prestaties als zelfstandige is de benoemende overheid de enige instantie die de relevantie van de prestaties voor de nieuwe functie beoordeelt.<sup>(9)</sup>

Interimdiensten of diensten voor rekening van een interimbureau, voltijds gepresteerd, zijn privé-diensten.

De validering van privé-diensten blijft behouden na wijziging van hoedanigheid.<sup>(10)</sup>

Bemerking voor het wetenschappelijk personeel:

Theoretisch is dit artikel (privé-anciënniteit die geen wetenschappelijke activiteit inhoudt) ook van toepassing op het **wetenschappelijk personeel**.

Dit personeel zal echter eerder genieten van de toepassing van artikel XIII 15 § 2 waarbij de wetenschappelijke activiteit wordt gehonoreerd als begunstigde van een bezoldiging of toelage toegekend door een privé-instelling. In dit geval wordt de anciënniteit onbeperkt aanvaard, zelfs als zij deeltijds is gepresteerd.

Privé-anciënniteit, die geen wetenschappelijke activiteit inhoudt, kan echter slechts gevalideerd worden als het een formele aanwervingsvoorwaarde is.<sup>(16)</sup>

Voor een lid van het wetenschappelijk personeel zal men in de regel niet als formele aanwervingsvoorwaarde stellen: (algemene) ervaring in de privé-sector (die geen wetenschappelijke activiteit is). In een enkel (zeer) uitzonderlijk geval kan een personeelslid van het ministerie of een lid van het niet-wetenschappelijk personeel met (verworven) privé-anciënniteit, via werving lid van het wetenschappelijk personeel worden.

Wat in elk geval niet kan is dubbele aanrekening van diensten over een bepaalde periode.

**Art. XIII 12.** Met deze bepaling is het mogelijk volgens een soepele formule vorige diensten te berekenen die een ambtenaar in het onderwijs ad interim of als tijdelijke heeft gepresteerd.

De duur van deze diensten wordt vastgesteld op basis van een attest dat door de bevoegde autoriteiten (de bevoegde dienst bij het departement Onderwijs van het ministerie) wordt afgeleverd. Van dit attest gaat een model als bijlage bij het besluit.

In tegenstelling tot de normale regel die het aanrekenen van volledige maanden oplegt (cfr. art. XIII 20) worden de diensten van dag tot dag berekend, vermenigvuldigd met 1,2 en gedeeld door 30.

Het moet wel gaan over "volledige prestaties", in casu een volledig uurrooster, eventueel in meerdere scholen.

Bvb. een adjunct van de directeur heeft volgende diensten gepresteerd in het onderwijs als tijdelijke:

- van 1 maart 1988 tot 23 maart 1988 (= 23 dagen)
- van 3 april 1989 tot 13 mei 1989 (= 41 dagen)
- van 3 mei 1990 tot 10 mei 1990 (= 8 dagen)
- van 1 september 1991 tot 3 december 1991 (= 94 dagen).

Totaal :

$(23 + 41 + 8 + 94)$  dagen = 166 dagen x 1,2 = 199,2 dagen : 30 = 6,64 maanden = 6 maanden.

De gedeelten van maanden na deling door 30 worden dus verwaarloosd.

Er kunnen nooit meer dan 300 dagen per schooljaar in aanmerking komen.

#### *Onderafdeling 2. Aanrekening van deeltijdse diensten*

**Art. XIII 13.** Met "een normale beroepsactiviteit" wordt bedoeld een beroepsactiviteit die een volle dagtaak in beslag neemt of in prestaties per week uitgedrukt: gemiddeld 38 uur. (cfr. artikel VIII 36 § 2)

Er wordt geen volledige pro rata aanrekening van voorgaande diensten doorgevoerd, wel een validering "in schijven".

Het gaat hier over prestaties die vanaf 1 januari 1994 deeltijds worden verricht.

De bemerking over de theoretische toepassing voor het **wetenschappelijk personeel**, die bij artikel XIII 11 werd geuit geldt mutatis mutandis ook voor dit artikel. De combinatie van perioden van deeltijdse prestaties die geen wetenschappelijke activiteit inhouden en perioden van deeltijdse prestaties die wél wetenschappelijke activiteit inhouden zal niet zou gauw voorkomen.

#### *Afdeling 2. Bepalingen specifiek voor het niet-wetenschappelijk personeel*

Dit artikel is identiek aan artikel XIII 10 §2 1° van het VPS en is bedoeld voor het niet-wetenschappelijk personeel van niveau A, dat prestaties heeft verricht aan een universiteit of als mandaathouder.

**Art. XIII 14.** Prestaties die eveneens in aanmerking komen voor salarisverhogingen.

1° a) De vrije universiteiten vallen niet onder artikel XIII 10 § 1-1°. Ze werden hier opgenomen om de hoger vermelde reden en omdat tot heden diensten gepresteerd in een universiteit van de gemeenschap (vroeger : het rijk) wel aanvaard werden en deze aan de vrije universiteiten niet.

Betrekkingen aan de publiekrechtelijke en vrije universiteiten kunnen geheel of gedeeltelijk gefinancierd worden ten laste van :

- 1° de werkingstoelage (het academisch personeel)
- 2° het patrimonium
- 3° een project gepatroneerd door de nationale minister bevoegd voor Wetenschapsbeleid
- 4° het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO), het Instituut voor de aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek voor Nijverheid en Landbouw (IWONL)
- 5° de privé-sector.

Omdat in de laatste 3 gevallen de onderzoekers niet bezoldigd worden lastens de universiteiten, werden ook de publiekrechtelijke universiteiten, alhoewel deze openbare diensten zijn, in deze bepaling opgenomen.

De bedoeling is, op basis van de financieringsbron, voor het ambt geen verschillen te maken tussen de prestaties van personen onderling aan een publiekrechtelijke of aan een vrije universiteit voor het aanvaarden van voorgaande diensten.

1° b) Hierbij worden de prestaties als mandaathouder bij het NFWO, IWONL, IWT ingevoegd om deze in aanmerking te nemen voor de geldelijke anciënniteit. Bedoeld worden bv. degenen die hebben genoten van een "mandaat aspirant" (dit is een beurs) of van een "bijzondere doctoraatsbeurs". Alhoewel zowel het NFWO, het IWONL als het IWT, openbare instellingen zijn, waren prestaties als mandaathouder (bvb. bursaal voor een doctoraat) niet steeds aanvaardbaar voor de geldelijke anciënniteit. Om dit mogelijk te maken wordt een expliciete bepaling daarvoor opgenomen.

### *Afdeling 3. Bepalingen specifiek voor het wetenschappelijk personeel*

Voor het wetenschappelijk personeel wordt bovenop de prestaties die kunnen aanvaard worden krachtens de artikelen XIII 10 tot XIII 12, (prestaties krachtens de artikelen XIII 11 en XIII 13 bovenop wetenschappelijke activiteit zullen in de praktijk heel uitzonderlijk voorkomen) ook de wetenschappelijke activiteit in aanmerking genomen (cfr. artikel XIII 15 hierna), zonder dat diensten over een bepaalde periode dubbel kunnen aangerekend worden.

In het vorige personeelsstatuut (koninklijk besluit van 21 april 1965 houdende bezoldigingsregeling van het wetenschappelijk personeel van de Staat) werden de prestaties krachtens XIII 10 tot XIII 12 slechts voor de 2/3 in aanmerking genomen voor de gelijke anciënniteit. Deze beperking is in dit personeelsstatuut weggefallen.

Verder is de vroegere zogenaamde "wetenschappelijke anciënniteit" geen op zichzelf staande anciënniteit meer, maar ze werd geïntegreerd in de definitie van de geldelijke anciënniteit van het wetenschappelijk personeel en tegelijkertijd uitgebreid.

#### **Art. XIII 15.**

§ 1. Explicitering : naast de voorgaande prestaties, hierna vermeld in het onderhavig artikel die uitsluitend in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit van het wetenschappelijk personeel, worden ook de voorgaande prestaties, die in aanmerking komen voor het niet-wetenschappelijk personeel, aangerekend, zonder dat ze evenwel dubbel kunnen tellen. (cfr. artikel XIII 17)

"Een opdracht in het belang van het hoger onderwijs of van de wetenschap, zelfs zonder salaris of in non-activiteit" veronderstelt dat het personeelslid normaliter elders d.i. waar hij zijn opdracht uitoefent, een wedde of een toelage ontvangt. M.a.w. onder de zinsnede "zonder salaris of in non-activiteit" wordt niet verstaan periodes van vrijstelling van stempelcontrole.

Deze periodes zijn periodes van werkloosheid, waarbij betrokkene van werkloosheidsvergoeding ontving. Deze worden voor het niet-wetenschappelijk personeel evenmin in aanmerking genomen (cfr. artikel XIII 9 § 2, 4°).

- § 2. Diensten in de privé-sector komen onbeperkt in aanmerking op voorwaarde dat het gaat over wetenschappelijke activiteit. Om de beoordeling te objectiveren is het akkoord van een centraal orgaan vereist : de Vlaamse Raad voor wetenschapsbeleid.
- § 3. Voor het wetenschappelijk personeel worden de deeltijdse prestaties, die als wetenschappelijke activiteit gelden, in aanmerking genomen volgens de berekeningswijze bepaald in artikel XIII 13, met dien verstande dat geen begindatum wordt in aanmerking genomen. Deeltijdse wetenschappelijk activiteit vóór 1/01/1994 komt dus voor deze personeelscategorie wel in aanmerking.  
Deeltijdse prestaties die geen wetenschappelijk activiteit inhouden, worden slechts vanaf 1/01/1994 in aanmerking genomen volgens de berekeningswijze bepaald in artikel XIII 13.

*Afdeling 4. Nadere algemene bepalingen voor het aanrekenen van vorige diensten en het berekenen van het salaris*

**Art. XIII 16.** De ambtenaar bouwt zijn geldelijke anciënniteit verder op doorheen zijn gehele loopbaan, waarbij alleen werkelijke prestaties worden in aanmerking genomen. Dit betekent o.m. dat hij zijn geldelijke anciënniteit behoudt bij bevordering. Enkel het overgangsartikel XIII 115 (overgangsmaatregel voor de berekening van de geldelijke anciënniteit in de overgangssalarisschalen A265T en A366T van sommige leden van het leidinggevend wetenschappelijk personeel) vormt hierop een uitzondering.

**Art. XIII 17.** Dit artikel houdt in dat er geen dubbele aanrekening van diensten mag gebeuren en ook dat er geen fictieve anciënniteit mag worden toegekend, alleen werkelijke prestaties.

**Art. XIII 18.** De leeftijdsklassen en de groepen werden afgeschaft.

Er blijft alleen voor niveau A een leeftijdsgrens van 23 jaar behouden voor diegenen die via een overgangsexamen (naar het andere niveau) in niveau A terechtkomen, en onverschillig welk diploma ze bezitten.  
Dit betekent dat, bij bevordering naar niveau A (niet-wetenschappelijk personeel), de diensten (in de lagere niveaus) slechts vanaf de leeftijd van 23 jaar in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit in niveau A.

**Art. XIII 19.** Hier wordt de overplaatsing vanuit een andere overheidsinstelling bedoeld.<sup>(9)</sup>

**Art. XIII 20.** De prestaties moeten een volledige kalendermaand beslaan om in aanmerking te komen.

In afwijking van dit principe worden vanaf 1 januari 2000 gepresteerde onvolledige maanden toch in aanmerking genomen, wanneer de begindatum van de tewerkstelling valt vóór of op de 15<sup>e</sup> van de maand of de einddatum op of na de 15<sup>e</sup> van de maand.<sup>(9)</sup>

bv. diensten verricht bvb. van 12.05.2000 tot 30.04.2001 geven recht op een geldelijke anciënniteit van 12 maand.<sup>(9)</sup>

**Art. XIII 21.** Men kan de bepaling van "nuttige anciënniteit" omschrijven als het kleinste aantal jaren dat, rekening gehouden met de totale geldelijke anciënniteit, juist recht geeft op een periodieke salarisverhoging.

In de artikelen XIII 10, XIII 11 (privé-diensten), XIII 12 (onderwijs), XIII 13 (deeltijdse diensten), XIII 14 (vrije universiteiten, IWONL ....), XIII 15 (wetenschappelijke activiteit) en XIII 16 (behoud van geldelijke anciënniteit) wordt bepaald welke vorige diensten in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit evenals in welke instelling zij kan worden verworven.

Bv. Een directeur met 17 jaar en 7 maanden geldelijke anciënniteit heeft een nuttige anciënniteit van 15 jaar. Inderdaad, elke tijdsperiode die ligt tussen de salarisverhogingen (in dit geval driejaarlijkse verhogingen) is niet "nuttig", daar ze geen recht geeft op een periodieke salarisverhoging, waardoor de volgende salaristrap bereikt wordt.

**Art. XIII 22. § 1.**

1. Dit artikel XIII 22 § 1 is uitsluitend van toepassing op ambtenaren en kan niet toepasselijk verklaard worden op contractuele personeelsleden.
2. Met bevordering werd initieel bedoeld de benoeming van een ambtenaar tot een graad van een hogere rang, die bij hetzelfde of een hoger niveau is ingedeeld.  
De benoeming tot de graad van architect of industrieel ingenieur, bij toepassing van de koninklijke besluiten van 16 november 1979 moet beschouwd worden als een bevordering. (De opschriften van deze koninklijke besluiten van dezelfde datum luiden respectievelijk als volgt: "koninklijk besluit van 16 november 1979 tot vaststelling van sommige administratieve en geldelijke bepalingen ten gunste van de personeelsleden van de rijksbesturen die met de graad van de loopbaan van architect ... industrieel ingenieur zijn bekleed.").



Dit art. XIII 22 § 1 geldt niet voor de ambtenaar, die in een andere graad is benoemd wegens het slagen in een wervingsexamen. Deze ambtenaar begint dan immers een nieuwe loopbaan.

3. Door de invoering van de functionele loopbanen met dit ambtenarenstatuut kent men nu ook de bevordering in salarisschaal (m.a.w. het bekomen van de hogere salarisschaal in de functionele loopbaan bvb. in niveau E : de hogere salarisschaal E112, na 8 jaar schaalanciënniteit en de hogere salarisschaal E113 na 10 jaar schaalanciënniteit).
4. De zinsnede : "... heeft ... nooit een lager salaris ..." betekent dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen de huidige salarisschaal en een vorige salarisschaal. Deze vergelijking moet niet alleen gemaakt worden op het ogenblik van de bevordering, maar op elk ogenblik, dat er zich in de ene of andere schaal (d.i. deze van de huidige graad of deze verbonden aan de vorige graad) enige wijziging voordoet, vnl. bij een salarisverhoging.

§ 2. In de toekomst kan de Vlaamse regering een gunstiger salarisschaal toekennen aan het bekleeden van een welbepaalde betrekking in een welbepaalde dienst. Het voordeel van het hoger salaris valt weg wanneer men niet meer de voorwaarden vervult (in geval van wijziging van dienstaanwijzing).

#### **Hoofdstuk 4.** Evaluatie onvoldoende

**Art. XIII 23.** De eerstvolgende salarisverhoging, volgend op de dag waarop deze evaluatie werd toegekend, wordt gedurende zes maand uitgesteld. Deze maatregel heeft slechts eenmaal uitwerking : na het uitstel van de salarisverhoging met zes maand wordt de daaropvolgende salarisverhoging opnieuw normaal toegekend. Bvb. Een ambtenaar krijgt een evaluatie "onvoldoende" op 1 juli 1997. Betrokkene heeft normaal recht op een salarisverhoging op 1 oktober 1997; door de evaluatie onvoldoende heeft hij slechts recht op zijn volgende salarisverhoging op 1 april 1998. De daarnavolgende salarisverhoging verkrijgt hij:

- a) in geval van driejaarlijkse verhogingen op 1 oktober 2000;
- b) in geval van jaarlijkse verhogingen op 1 oktober 1998.

Indien de evaluatie "onvoldoende" intussen behouden bleef, wordt hij afgedankt wegens beroepsongeschiktheid.

#### **Hoofdstuk 5.** Uitbetaling van het salaris

**Art XIII 24. § 1.** Zoals in art. XIII 1 werd bepaald betekent salaris: het jaarsalaris of m.a.w. het salaris op jaarbasis, het bedrag ervan wordt steeds opgegeven aan 100 %.

Het gaat hier over benoemingen in andere graden dan basisgraden.

De betaling dient de bevordering te volgen zodat dus een hoger salaris wordt betaald vanaf de datum van de bevordering en niet meer vanaf de eerste van de maand volgend op de bevorderingsdatum.

Personeelsleden die in dienst komen in de loop van de maand worden uiteraard voor iedere dag prestaties betaald (dit stond niet expliciet in het PSWI vermeld maar volgt uit de betaling in werkdagen).<sup>(14)</sup>

§ 2. Destijds (vóór 1984) werd het salaris voor vastbenoemden voorafbetaald. Bij overlijden of pensionering in de loop van de maand werd het salaris niet teruggevorderd.

Deze bepaling is verder een afwijking op de voorwaarde dat een volledige maand moet gepresteerd worden wil men de volle maandwedge ontvangen.

§ 3. Dat het salaris op de rekening van de ambtenaar wordt bijgeschreven of op zijn rekening geboekt impliceert dat het salaris niet meer betaald wordt via postassignatie. Teneinde de ambtenaren toe te laten zich in regel te stellen, wordt de datum van uitwerking voorzien 3 maanden na de publicatie van dit besluit in het Belgisch Staatsblad.

§ 4 - opgeheven <sup>(10)</sup>

§ 5. Wanneer de vastgestelde termijn van twee maand of zestig kalenderdagen na datum van indiensttreding is overschreden en het staat vast dat de aangeworven ambtenaar door een fout van de overheid nog steeds geen salaris heeft ontvangen, dan heeft de ambtenaar per maand of per gedeelte van een maand recht op de betaling van een intrest berekend naar rata van het aantal dagen vertraging (kalenderdagen) te rekenen vanaf de éénendertigste dag die volgt op de datum van indiensttreding.

De intrest is gelijk aan de rente op voorschotten boven plafond vastgesteld door de Nationale Bank en geldig op de twintigste dag van de maand voorafgaande aan deze waarin de vertraging optreedt.

M.a.w. die rentevoet is iedere maand gekoppeld aan de gewone rentevoet van de voorschotten in rekeningcourant van de Nationale Bank (dienaangaande wordt verwezen naar het "Tijdschrift van de Nationale Bank van België dat maandelijks verschijnt, tabel XIX, 1 a) die geldig is op de twintigste dag van de voorafgaande maand aan de vertraging, vermeerderd met 1 %.

Er wordt maandelijks toepassing gemaakt van de geldende rentevoet, vermeerderd met 1 %.

De Diensten van de Eerste Minister laten in de regel de laatste dinsdag van elke maand in het Belgisch Staatsblad een bericht verschijnen met de vermelding van de rentevoet van toepassing voor de verwijlintresten (in de tekst van het artikel nalatigheidsintresten genoemd) die lopen tijdens de daaropvolgende maand.

Deze intrest bedraagt voor januari 1997 6 % (Staatsblad van 31 december 1996).

Het indienen van een aangetekend schrijven of een brief tegen ontvangstbewijs gericht aan het hoofd van de Algemene Administratieve Diensten, waarin de fout van de overheid duidelijk wordt aangetoond, geldt als schuldvordering voor de betaling van de intrest, maar heeft geen invloed op het tijdstip waarop de intrest begint te lopen.

De intrest is alleen verschuldigd op het beginsalaris (opmerking Rekenhof N.10-1.084.415 B1 van 27/6/1995).<sup>(9)</sup>

### **Art XIII 25.**

"§ 1. De bedragen vermeld in de bezoldigingsregeling zijn bedragen aan 100 %. Zij moeten gekoppeld worden aan het gezondheidsindexcijfer.<sup>(19)</sup>  
Het salaris volgt de evolutie van het indexcijfer der 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.<sup>(19)</sup>

De wet van 1 maart 1977 werd o.m. gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 houdende wijziging van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waar sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. Bij dit koninklijk besluit wordt het indexeringsstelsel gewijzigd in die zin dat geen rekening meer gehouden wordt met het maandindexcijfer maar met het gemiddelde van de indexcijfers van de laatste vier maanden.<sup>(19)</sup>

De Raad van State heeft in haar advies aangaande het ontwerpbesluit van de Vlaamse regering houdende oprichting van de IVA sui generis Interne Audit van de Vlaamse administratie, alsook in haar advies over het ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot oprichting van het statuut van de provinciegouverneurs en de adjunct van de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant gewezen op artikel 15, §1 van het decreet van 6 juli 1994 houdende bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 1994. Dit artikel bepaalt dat in alle gevallen waarin een natuurlijke of rechtspersoon rechtstreeks of onrechtstreeks lastens de algemene uitgavenbegroting middelen worden toegekend en waarin door de toepasselijke wettelijke, decretale of reglementaire regelingen wordt voorzien in een koppeling van het bedrag aan de index van de consumptieprijzen, wordt vervangen door de koppeling aan het prijsindexcijfer dat berekend en benoemd wordt voor de toepassing van artikel 2 van het KB van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 189 tot vrijwaring van het concurrentievermogen. De Raad van State adviseert derhalve dat de betrokken bepaling, om in overeenstemming te zijn met voornoemde decreetsbepaling, moet worden geredigeerd als een koppeling aan de gezondheidsindex.<sup>(19)</sup>

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.<sup>(19)</sup>

In het opschrift van de wet van 1 maart 1977, die nog steeds de rechtsgrond is voor de koppeling van de lonen aan de index wordt nu eenmaal verwezen naar het "indexcijfer der consumptieprijzen", zodat dit ook letterlijk in artikel XIII 8 van het VPS en artikel XIII 25 van het PSWI wordt overgenomen.<sup>(19)</sup>

Om tegemoet te komen aan de opmerking van de Raad van State wordt vóór de verwijzing naar de datum en opschrift van de wet wel het begrip "gezondheidsindex" gebruikt.<sup>(19)</sup>

**Hoofdstuk 5bis.** Uitbetaling van het salaris voor niet-opgenomen verlofdagen bij einde arbeidsrelatie<sup>(13)</sup>

**Art. XIII 25bis.** Indien de ambtenaar, met wie de arbeidsrelatie wordt beëindigd, zijn jaarlijkse vakantie omwille van dienstredenen niet heeft kunnen opnemen, wordt hem het salaris voor de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald. Het gaat hier in feite om het zogenoemde “enkel vakantiegeld” (= loon voor de dagen jaarlijkse vakantie). Dergelijk voorstel is ook opgenomen in het wetsontwerp tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de overheidssector.<sup>(13)</sup>

**Hoofdstuk 6.** Berekening van het salaris in geval van deeltijdse prestaties en aanpassing van de gewaarborgde minimumbezoldiging

**Art XIII 26 en Art XIII 27.** Vermits volgens art. XI 36 § 4 de ambtenaar verlof voor deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> kan bekomen waarbij hij de helft, ofwel vier vijfden ofwel negen tienden van normale prestaties kan volbrengen, wordt zijn maandsalaris (of zijn gewaarborgde minimumbezoldiging) in evenredigheid verminderd.

De gunstiger percentages die in geval van verlof voor deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> voor persoonlijke aangelegenheden van toepassing waren voor de ambtenaar van 50 jaar en ouder en voor de ambtenaar die ten minste twee kinderen ten laste heeft die niet ten volle de leeftijd van vijftien jaar bereiken, blijven van toepassing (cfr. art. XI 41).

In overgangsregeling kan een ambtenaar ook drie vijfden of drie vierden van zijn normale prestaties volbrengen. Zijn maandsalaris (of zijn gewaarborgde minimumbezoldiging) wordt in evenredige mate verminderd. De gunstiger percentages worden dienovereenkomstig onder dezelfde voorwaarden behouden.

De vroegere formule voor de maandelijks betaling van het (maand)salaris (berekening in werkdagen volgens de zogenaamde "1,4-dertigsten-regel") wordt opgeheven.

Dit artikel bevat de nieuwe formule, die er als volgt uitziet :

$$M = \frac{VW}{PW} \times n\% \times NM$$

waarbij :

M = het te betalen maandloon;

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling is verschuldigd;

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van de ambtenaar;

n% = het percentage waaraan de ambtenaar prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris = het jaarsalaris (100% en voor voltijdse prestaties)

Deze formule is ingevoerd met ingang van 1 oktober 1999.

Uiteraard wordt dit maandloon nog geïndexeerd volgens de formule vastgelegd in artikel XIII 25 van het PSWI.

Ter illustratie van deze formule gaan hierna een tweetal voorbeelden.

De twee hiernavolgende voorbeelden werden berekend op basis van een brutojaarsalaris van 29.750 euro<sup>(13)</sup> of 2.479,17 euro<sup>(13)</sup> per maand.

#### Voorbeeld 1

Een personeelslid werkt in 1998 deeltijds aan 4/5 (of 80%) waarbij de maandag als (onbezoldigde) vrije dag wordt genomen en de andere dagen normaal wordt gewerkt.

Ter herinnering : zijn brutomaandsalaris is 2.479,17 euro.<sup>(13)</sup>  
(voltijds).

De maand juni 1998 telt 22 werkdagen. Het normaal werkrooster op basis van 4/5-prestaties in de maand juni 1998 geeft als resultaat: 17 werkdagen. In deze maand neemt hij daar bovenop 3 dagen gecontingenteerd verlof.

Het brutosalaris voor de maand juni 1998 van dit personeelslid wordt als volgt berekend :

$$\frac{14}{17} \times 80\% \text{ van het maandsalaris} = \frac{14}{17} \times 80\% \times 2.479,17 \text{ euro}^{(13)} = 1.633,34 \text{ euro}^{(13)}$$

#### Voorbeeld 2

Een personeelslid werkt 80 % (in gehele dagen) in 1998. Vrijdag is zijn onbezoldigde dag.

Zijn brutomaandsalaris (voltijds) is 2.479,17 euro.<sup>(13)</sup>

Januari 1998 telt 22 werkdagen.

In januari dient hij volgens zijn werkrooster 17 dagen te werken.

$$\frac{17}{17} \times 80\% \text{ van het maandsalaris} = 80\% \times 2.479,17 \text{ euro}^{(13)} = 1.983,34 \text{ euro}^{(13)}$$

Zijn brutosalaris van de maand januari bedraagt 1.983,34 euro.<sup>(13)</sup>

Conclusie : het vroegere resultaat voor de betaling van verlof voor deeltijdse prestaties blijft dus ongewijzigd.

Indien het verlof voor deeltijdse prestaties wordt genomen overeenkomstig artikel XI 41, § 1 (=personeelslid ouder dan 50 jaar of twee kinderen ten laste van jonger dan 15 jaar), wordt het salaris, bekomen volgens de berekeningswijze in § 1 verhoogd met een bedrag dat gelijk is aan het normaal maandsalaris, vermenigvuldigd met:

- 10% voor halftijdse prestaties;
- 4% voor viervijfde prestaties;
- 2% voor negentiende prestaties.

\* \* \*

Door de invoering van de nieuwe betalingswijze moet ook de berekeningsformule van de:

- gewaarborgde minimumbezoldiging (artikel XIII 29);
  - toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt (artikel XIII 43);
  - diensthoofdtoelage (artikel XIII 64bis);
  - haard- of standplaatstoelage (artikel XIII 70);
  - vakantiegeld en eindejaarstoelage (artikelen XIII 79 en XIII 87);
- aangepast worden, wanneer bvb. loopbaanincidenten (onbezoldigd verlof bvb.) de betaling van een gedeeltelijk maandloon tot gevolg hebben.

De nieuwe formule heeft ook de wijziging tot gevolg van de pro rata berekening van:

- de toelage voor de gewone rekenplichtigen (artikel XIII 59);
- het geldelijk voordeel voor geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar het andere niveau (artikel XIII 65).

Tenslotte wordt opgemerkt dat in geval binnen dezelfde maand verlof voor deeltijdse<sup>(9)</sup> prestaties en gecontingenteerd verlof wordt genomen, het salaris wordt verminderd volgens de formule van de betaling in werkdagen. M.a.w. de in die maand werkelijk gepresteerde (+ gelijkgestelde) dagen worden in aanmerking genomen. Het bekomen resultaat wordt - in geval de ambtenaar een verhoogd percentage ontvangt ingevolge zijn verlof voor deeltijdse<sup>(9)</sup> prestaties - verhoogd met het resultaat van een breuk, met als teller het desbetreffende verhoogde of gunstiger percentage en als noemer het gewone percentage. Dit resultaat wordt berekend tot op 5 decimalen. Het eindresultaat wordt afgerond op de naasthogere eenheid.

## **Hoofdstuk 7. Gewaarborgde minimumbezoldiging**

**Art. XIII 28 - XIII 34.** De termen "gewaarborgde minimumbezoldiging", "gewaarborgd inkomen", "gewaarborgde bezoldiging" of "minimum" worden door elkaar gebruikt, alhoewel deze begrippen geen synoniem zijn. Hier wordt voor één enkele term gekozen nl. "gewaarborgde minimumbezoldiging".

Volgens artikel 29 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 "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" (of APKB), is de Vlaamse gemeenschap verplicht aan haar ambtenaren ten minste een jaarlijkse bezoldiging te betalen overeenkomstig het

koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde minimumbezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries of elke andere bepaling die dat besluit mocht wijzigen.

Het protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991 voorziet op 1 januari 1993 een verhoging van de gewaarborgde bezoldiging van 2 %. Alles samen was er een verhoging voorzien van 1 % op 1 november 1991, 3 % op 1 november 1992 en 2 % op 1 januari 1993, wat 6,11 % (cumulatief) betekent t.o.v. 1 november 1990.

Krachtens de beschikkingen van het voormeld protocol nr. 59/1 en het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes (het APKB), dienen de minimale rechten te worden gewaarborgd van de personeelsleden van het geheel van de openbare diensten, door de gewaarborgde minimumbezoldiging te verhogen.

Vanaf 1 januari 1993 gelden voor de diensten van de Vlaamse regering de bedragen van de gewaarborgde minimumbezoldiging die in comité A (het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) worden overeengekomen.

Ingevolge het koninklijk besluit van 22 mei 1992 tot uitvoering van artikel 53 § 2 van het vroegere APKB van 26 september 1994 (oorspronkelijk 22 november 1991), is de gewaarborgde minimumbezoldiging vanaf 1 januari 1993 zonder voorwerp geworden.

Zoals reeds vermeld sub artikel XIII 1 worden soms worden voordelen toegekend die volledig gelijkgesteld worden met het salaris of die er een wezenlijk bestanddeel van uitmaken. De salarisbijslag is hiervan een voorbeeld.

De salarisbijslag wordt toegekend aan de ambtenaar wiens salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, in de salarisschaal beneden de gewaarborgde minimumbezoldiging zou liggen.

Dit geldelijk voordeel vertoont de volgende kenmerken:

- 1) het wordt opgenomen in het maandsalaris waarop het betrekking heeft;
- 2) het is verschuldigd wanneer het salaris verschuldigd is;
- 3) het wordt uitbetaald in dezelfde mate als het salaris;
- 4) het is onderworpen aan dezelfde inhoudingen als het salaris.

De salariscomponent in de gewaarborgde minimumbezoldiging is de gewaarborgde minimumbezoldiging verminderd met de haard- of standplaatstoelage naargelang van het geval.

Met het koninklijk besluit van 9 januari 2002 tot wijziging van het KB van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries wordt vanaf 1 januari 2002 de gewaarborgde minimumbezoldiging opgetrokken (voor vastbenoemden van 13.103,16 euro naar 13.234,20 euro en voor contractuelen van 12.354,55 euro tot 12.478,10 euro).<sup>(16)</sup> Zowel in het "oude" als "nieuwe" APKB is het recht op een minimumbezoldiging, zoals bepaald is in het koninklijk besluit van 29 juni 1973, als algemeen principe opgenomen.<sup>(16)</sup>

Bijgevolg moeten ook in het PSWI de bedragen aangepast worden. Uit volgende tabel blijkt dat enkel voor statutaire ambtenaren met salarisschaal D111 en met recht op een standplaatstoelage, en een geldelijke anciënniteit van 0 en 1 jaar, de bezoldiging voorzien in het PSWI lager ligt dan het nieuwe bedrag van de gewaarborgde minimumbezoldiging.<sup>(16)</sup>

	gewaarborgd minimum vanaf 1/1/2002 (euro)	D111 met 0 jaar anciënniteit	D111 met 1 jaar anciënniteit
<b>vast</b>	<b>13.234,20</b>		
beginsalaris 100 % (met recht op HT van 719,89 euro à 100 %)	12.514,31	12.500	12.800
beginsalaris 100 % (met recht op StT van 359,95 euro à 100 %)	12.874,25	<b>12.550</b>	<b>12.800</b>
<b>contractueel</b>	<b>12.478,10</b>		
beginsalaris 100 % (met recht op HT van 719,89 euro à 100 %)	11.758,21	12.550	12.800
beginsalaris 100 % (met recht op StT van 359,95 euro à 100 %)	12.118,15	12.550	12.800

Met het hiernavolgend voorbeeld wordt aangeduid dat de gewaarborgde minimumbezoldiging (salariscomponent) beneden het minimumbedrag ligt van de laagste minimumschaal (federaal opgelegd) van niveau 4 en beneden het minimumbedrag van de laagste salarisschaal van niveau D in het ministerie. De gewaarborgde minimumbezoldiging is derhalve zonder voorwerp geworden vanaf 1 januari 1993.<sup>(15)</sup>

	Minimum v/d opgelegde minimum- schaal niveau 4 (of E)	Minimum v/d minimum- schaal van niveau D (schaal D111)	Gewaarborgde minimum- bezoldiging (1)	Gewaarborgde minimum- bezoldiging (2)
Salariscom- ponent	12.112,77	12.550,00	11.405,56	11.765,50
Haardtoelage	719,89	719,89	719,89	-
<b>Bezoldiging (1)</b>	<b>12.832,66</b>	<b>13.269,89</b>	<b>12.125,45</b>	-
Standplaats- toelage	359,95	359,95	-	359,95
<b>Bezoldiging (2)</b>	<b>12.472,72</b>	<b>12.909,95</b>	-	<b>12.125,45<sup>(13)</sup></b>

(1) in geval van haardtoelage  
(2) in geval van standplaatstoelage

**Art XIII 29.** Zoals hiervoor werd vermeld is het in dit artikel vermelde bedrag gelijk aan wat in comité A is overeengekomen.



**Art XIII 34.** Dit artikel bepaalt dat titel 1 "Bezoldigingsregeling" van toepassing is op de stagiair, behalve hoofdstuk 4. Hoofdstuk 4 handelt over de gevolgen van een ongunstige evaluatie.

## **TITEL 2. VASTSTELLING VAN DE SALARISSCHALEN**

Algemene toelichting bij deze titel en bij artikel XIII 35, en bij de bijlagen 9 en 11 in het bijzonder.

In deze titel werken drie belangrijke innovaties op elkaar in:

- de nieuwe loopbaanstructuur;
- de algemene salarisschaalherziening;
- de nieuwe salarisschaalstructuur.

De salarisschaalherziening is in de nieuwe loopbaanstructuur verankerd terwijl ook de nieuwe salarisschaalstructuur bijdraagt tot meer uniformiteit in de rechtspositie van het personeel.

### 1 BASISREGELING VOOR DE ALGEMENE SALARISSCHAAL-HERZIENING

#### 1.1 het protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991

Het protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991 *van de onderhandelingen die gevoerd werden in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten over het intersectorale akkoord van sociale programmatie voor de jaren 1991-1994 toepasselijk op het geheel van de overheidssector*, voorziet als voorschotten op een algemene salarisschaalherziening:

- 1 % salarisverhoging op 1.11.91
- 1 % salarisverhoging en 2 % opname van sectorale voordelen op 1.11.92
- 2 % salarisverhoging op 1.11.93 daar waar de algemene salarisschaalherziening nog niet is geschied of nog niet tot dit gevolg heeft geleid.

Ofschoon in het protocol bepaald wordt dat de voorschotten berekend worden op de salarisschalen zoals zij voortvloeien uit de intersectorale overeenkomst 1990 (dus 6 %), is achteraf overeengekomen dat de voorschotten cumulatief zouden toegekend worden (dus 6,11 %). Dit blijkt enerzijds uit de vaststelling van de salarisschalen op 1.11.92 door de nationale overheid (KB van 20.10.92 *tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries*, B.S. 05.11.92), anderzijds uit de vaststelling van sommige maximumbedragen per niveau door het KB van 22 mei 1992 *tot uitvoering van artikel 53 § 2 van het oude APKB* (koninklijk besluit van 22 november 1991 en later 26 september 1994) (B.S. 5.6.92).

Evenwel is nergens in het protocol geëxpliciteerd wat elke overheid boven de voorschotten van 6,11 % dient toe te kennen.

## 1.2 het koninklijk besluit van 22 mei 1992

Het koninklijk besluit van 22 mei 1992 *tot uitvoering van artikel 53, § 2, van het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen* bepaalt de minimumsalarisschalen en de maximumbedragen per niveau.

De vaststelling van de minimumsalarisschalen heeft tot gevolg dat geen enkele overheid een salaris mag betalen dat lager ligt dan het salaris uit de minimumsalarisschaal, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit en het niveau van het betrokken personeelslid.

In het advies dat de Vlaamse regering terzake op 1 april 1992 aan de nationale regering verstrekte, werd opgenomen dat de maximumbedragen per niveau voor haar slechts belang hebben wat de pensioenwetgeving betreft.

Terwijl de minimumsalarisschalen van toepassing worden op de data van de kalender van de algemene salarisschaalherziening (namelijk 1.1.93 voor niveaus 4 en 3, 1.7.93 voor niveau 2, 1.1.94 voor niveau 2+ en 1.6.94 voor niveau 1), zijn de maximumbedragen van toepassing vanaf de dag van publicatie in het Belgisch staatsblad, zijnde 5 juni 1992.

Uit deze kalender volgt tevens dat:

- het laatste voorschot van 2 % dat normaal voorzien is voor 1 november 1993, vervroegd dient toegekend te worden op 1.1.93 aan de niveau's D en E en op 1.7.93 aan het niveau C aangezien op die data de algemene salarisschaalherziening voor deze niveaus dient afgerond te zijn;
- onafhankelijk van de uitwerking van de algemene salarisschaalherziening voor de niveau's B en A, de salarisschalen van 1 november 1992 nog dienen verhoogd te worden met 2 % op 1 november 1993.

## 1.3 de Vlaamse salarisschalen van 1 november 1992

De eerste Vlaamse salarisschalen werden bepaald door het besluit van de Vlaamse regering van 14 oktober 1992 *tot vaststelling van de weddeschalen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*.

Dit besluit bepaalt in een eerste luik de integratie van de salariscomplementen in de salarisschalen vanaf 1 januari 1992. Dit betekende voor de personeelsleden geen salarisverhoging. De salariscomplementen werden immers vóór 1 januari 1992 ook betaald, maar apart van het salaris.

Het tweede luik bepaalt de salarisverhoging van 1 november 1992 en houdt rekening met de interferentie tussen de eigen Vlaamse sectorale overeenkomst 1990-1992 <sup>(2)</sup> en de intersectorale overeenkomst 1991-1994.

#### 1.4 Uitwijding in verband met de interferentie

	<b><u>INTERSECTORAAL</u></b> <b>(COMITE A)</b>	<b><u>SECTORAAL</u></b> <b>(SECTORCOMITE XVIII)</b>	<b>Effectief toegekend</b>
1.11.90	2 %	<u>SECTORALE 1990-1992</u> speciale salariscomplementen (anomalieën) : - informatici (20 % op bruto- wedde) - adj. adviseurs (40.000 fr./j) - HOKT-gediplomeerden	2 % (+ anomalieën)
	<b><u>INTERSECTORALE</u></b> <b>1991-1994</b>		
1.11.91	1 %	1 % + 8.747 fr. algemeen salariscomplement	1 % + 216,83 euro <sup>(13)</sup> (100 %)
1.11.92	1 % + 2 % opname sect. voordelen	2 %	- ofwel 2 % en opname salariscomplementen - ofwel 3 % - ofwel 2 % en opname 221,17 euro <sup>(13)</sup>
1.11.93	2 %		2 %

De salarisverhoging op 1 november 1992 werd als volgt bepaald :

- voor de graden die op 1.11.90 een speciaal salariscomplement ontvingen:  
de sectorale 1990-1992 leidt steeds tot een hoger resultaat, dus toekenning van een salarisverhoging van 2 % op het salaris van 1.11.91 en opname van alle salariscomplementen
- voor de andere graden:  
de volgende vergelijking werd gemaakt:  
\* intersectorale 91-94 : 1 % + (1 % + 2 %) = 4 %  
\* sectorale 90-92 : (1 % + 216,83 euro) + 2 % = 3 % + 216,83 euro<sup>(13)</sup>

de intersectorale leidt tot een hoger resultaat wanneer 1 % van het salaris op 1.11.91 meer is dan 221,17 euro (216,83 euro x 1.02)<sup>(13)</sup>

derhalve:

- \* indien het salaris op 1.11.91 hoger is dan 22.116,91 euro : + 3 % op het salaris van 1.11.91 en geen opname van de 221,17 euro<sup>(13)</sup>
- \* indien het salaris kleiner of gelijk is aan 22.116,91 euro + 2 % op het salaris van 1.11.91 en opname van de 221,17 euro<sup>(13)</sup> in het salaris.

<sup>2</sup> dit protocol impliceerde een volume van 6 % op de loonmassa van april 1990, namelijk: 1 % voor de zgn. anomalieën, 1 % voor 3 jaar maaltijdcheques, 1 % voor het algemeen salariscomplement van 8.747 fr., salarisverhogingen van 1 % op 1.11.91 en van 2 % op 1.11.92; de aanrekening van een eventuele intersectorale op de sectorale ad 1 % per jaar was voorzien.

## 1.5 Uitwijding in verband met de salarisverhoging 'boven de voorschotten'

Voor een goed begrip van de gegarandeerde of "minimale" salarisverhoging is het, zoals hoger uiteengezet, niet voldoende te verwijzen naar het hierboven vermelde protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991 dat de minimumverhoging bepaalt op 6,11 % berekend op de salarisschalen zoals zij voortvloeien uit de intersectorale overeenkomst 1990.

Voor alle salarisschalen is, door de interferentie van de Vlaamse sectorale overeenkomst 1990-1992 met de intersectorale 1991-1994, de gegarandeerde verhoging hoger dan de 6,11 %.

Voor de zogenaamde 'anomalieën' (de informatici, de adjunct-adviseurs en sommige HOKT-gediplomeerden) is de verhoging veel hoger door de toekenning van de speciale salariscoplementen.

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat voor de berekening van de salarisverhoging 'boven de voorschotten', steeds moet vertrokken worden van het salarisbedrag van 1 november 1992, verhoogd met het laatste voorschot van 2 %.

## 2. METHODOLOGIE VAN DE ALGEMENE SALARISSCHAAL-HERZIENING

### 2.1 Globaal voorstel voor alle niveaus

Ofschoon de algemene salarisschaalherziening in voege treedt volgens een kalender met verschillende data per niveau, moet zij één coherent geheel vormen en uitgaan van eenzelfde visie op het personeelsbeleid in het algemeen en op de revalorisatie van de salarisschalen in het bijzonder.

De herziening van de salarisschalen heeft immers niet enkel tot doel de koopkracht van de personeelsleden van de openbare diensten aan te passen, maar tevens de aantrekkingskracht van het openbaar ambt te vrijwaren, rekening houdend met de evoluties op de arbeidsmarkt.

Daarnaast loopt de implementatie van de algemene salarisschaalherziening gelijk met de invoering van de nieuwe loopbaanstructuur van het nieuwe Vlaamse personeelsstatuut. Tenslotte zijn er begrotingstechnische overwegingen die een nauwkeurige berekening van de middelen nodig voor de algemene salarisschaalherziening van alle niveaus samen noodzaken. Dit uiteraard om te vermijden dat later zou vastgesteld worden dat de herziening, reeds ingezet voor de niveaus die eerst aan bod komen, onmogelijk voor de andere niveaus kan aangehouden worden.

## 2.2 Hogere loonspanning

### 2.2.1 Globale loonspanning

Volgende tabel geeft de evolutie weer van de loonspanning in het openbaar ambt tussen het minimumbedrag van het toenmalige niveau 4 en het maximumbedrag van het toenmalige niveau 1.

	<u>min. niveau 4</u>	<u>max. niveau 1</u>	<u>spanning</u>
01.01.28	9.000	90.000	10
01.01.71	77.250	580.920	7,52
01.07.78	140.000	954.000	6,81
01.07.81	142.544	954.000	6,69
01.07.88	147.463	954.000	6,47
01.11.90	421.525	2.520.888	5,98
01.01.02	12.300 euro	72.400 euro	5,88 <sup>(13)</sup>

De daling van de globale loonspanning tot 5,98 op 1 november 1990 is toe te schrijven aan zowel selectieve verhogingen van de laagste salarisschalen als aan forfaitaire verhogingen van alle salarisschalen.

Het voormelde koninklijk besluit van 22 mei 1992 is in feite een prefiguratie van een nieuwe verlaging van de globale loonspanning tot 5,58. Het minimum van niveau 4 werd immers met 13,65 % verhoogd, terwijl de minimumsalarisschaal van niveau 1 met 2 % werd verhoogd.

Evenwel maakt het maximumbedrag van niveau 1 het mogelijk de globale loonspanning van 1 november 1990 te behouden.

### 2.2.2 Loonspanning per niveau of salarisschaal

Door het koninklijk besluit van 22 mei 1992 werden de minimumsalarisschalen meer opgetrokken dan de maximumbedragen. Anderzijds werd aan het minimum van de minimumsalarisschalen een hogere verhoging toegekend dan aan het maximum ervan.

Deze twee vaststellingen leiden in principe tot een daling van de loonspanning per niveau en per salarisschaal.

### 2.2.3 Loonspanning in de algemene salarisschaalherziening

Er is getracht de loonspanning tussen de verschillende salarisschalen op te trekken om zo interessante salarisverhogingen te hebben bij bevordering in graad of salarisschaal.

Wat de globale loonspanning betreft, is het zowel omwille van budgettaire beperkingen als omwille van de maximumbedragen per niveau, onmogelijk om de verhoging met 13,65 % van het minimum van de minimumsalarisschalen van de niveaus E en D aan te houden naar de hogere salarisschalen toe.

De algemene salarisschaalherziening gaat uit van een globale loonspanning van 5,9. Deze spanning is ongeveer gelijk aan de globale loonspanning van 5,98 op 1 november 1990. Het verschil is toe te schrijven aan twee factoren:

- de loonspanning van 1.11.90 wordt berekend als het verschil tussen het minimum van de salarisschaal 40/1 en het maximum van de salarisschaal 17/1. Bij het ministerie werd de rang 40 afgeschaft met ingang van 5 juni 1991; alle ambtenaren van rang 40 werden opgetrokken naar de rang 42 zodat voor de berekening van de globale loonspanning in het ministerie het minimumbedrag van de hogere salarisschaal 42/2 (nieuw E111) dient genomen te worden. Het minimum van niveau E (495.000 fr.) is derhalve hoger dan het minimum van niveau 4 (488.628 fr.) uit het KB van 22.5.92.
- in het kader van de uniforme opbouw van de salarisschalen werd het maximum van niveau 1 van 2.921.996 fr. afgerond naar 2.920.000 fr. als maximum van de salarisschaal A411.

### 2.2.4 Managementstoelage

Indien de managementstoelage samen met het salaris in de berekening van de globale loonspanning opgenomen wordt, stijgt de loonspanning tot 7,08 % (maximum A 411 en 20 % managementstoelage).

Hierdoor zou de globale loonspanning opnieuw het peil van 1971 bereiken.

## 2.3 nieuwe salarisschaalstructuur

### 2.3.1 periodieke salarisverhogingen

#### - Uniforme bedragen

Alle salarisschalen zijn opgebouwd met per niveau uniforme bedragen van periodieke salarisverhogingen, afgerond op duizendtallen.

#### - Frequentie

De periodieke salarisverhogingen zijn bedoeld als valorisatie van de anciënniteit en dus als stimuli binnen eenzelfde salarisschaal; te lage

verhogingen zijn derhalve niet effectief. Er wordt derhalve geopteerd voor driejaarlijkse verhogingen in plaats van tweejaarlijkse. Hierdoor kan het bedrag van de verhoging met 50 % toenemen.

De huidige salarisschalen van de niveaus 3 en 4 kennen momenteel periodieke salarisverhogingen van minder dan 74,37 euro<sup>(13)</sup> aan 100 % per jaar. Het is duidelijk dat de meeste personeelsleden de toekenning van dermate lage bedragen (6,82 euro<sup>(13)</sup> bruto per maand) niet merken.

De nieuwe salarisschalen van het niveau E hebben periodieke salarisverhogingen van 473,53<sup>(13)</sup> en 223,10 euro<sup>(13)</sup>. De overstap naar deze bedragen wordt mee mogelijk gemaakt door de inkorting van de salarisschaallengte (cfr. 3.3.2).

### 2.3.2 Lengte van de salarisschalen

De lengte van de salarisschalen is als volgt <sup>(3)</sup> :

- niveau E : 24 jaar en 27j. voor de hoogste salarisschaal;
- niveaus D, C en B : 25 j. voor de laagste salarisschaal, 30j. voor de hoogste en 27j. voor de tussenliggende salarisschalen;
- niveau A: 24 jaar.

Hierop zijn enkele uitzonderingen te noteren, o.m. voor de overgangssalarisschalen A265T en A366T.

## 2.4 Vereenvoudiging

### 2.4.1 Meer uniformiteit

De nieuwe loopbaanstructuur met functionele loopbanen impliceert dat alle personeelsleden uit eenzelfde groep een gelijke loopbaan hebben. Het systeem is duidelijk en eenvoudig.

Eén en ander wordt nog geaccentueerd door zoveel als mogelijk uniformiteit te brengen in de frequentie en het bedrag van de tussentijdse salarisverhogingen en in de lengte van de salarisschalen.

### 2.4.2 Samentrekking van graden met verschillende salarisschalen

Door het samentrekken van graden die momenteel bezoldigd worden met verschillende salarisschalen, wordt er tegelijk een vereenvoudiging doorgevoerd én inzake graadbenamingen én inzake salarisschalen. Het Vlaams personeelsstatuut betekent een overstap van 265 graden en 141 salarisschalen naar 62 graden en 89 salarisschalen.

<sup>3</sup> momenteel is de meest voorkomende salarisschaallengte:  
niveau 4 : 27 jaar  
niveau 3 : 29 jaar  
niveau 2 : 31 jaar  
niveau 1 : 22 jaar

Een markant effect van deze operatie is uiteraard dat door de 'nivellering naar boven' de reële salarisverhoging bij de overstap naar de nieuwe salarisschalen verschilt van graad tot graad.

Hier moet opgemerkt worden dat een hertekening van loopbanen en salarisschalen steeds tot gevolg heeft dat niet iedereen dezelfde opslag krijgt. Hierdoor onderscheidt een algemene salarisschaalherziening zich dan ook van een lineaire salarisverhoging.

#### 2.4.3 Optrekking tot het salarisniveau na 4j. graadanciënniteit

Door het koninklijk besluit van 11 februari 1977 *houdende bijzondere administratieve en geldelijke bepalingen betreffende sommige personeelsleden in de rijksbesturen* werd de zogenaamde 7de sociale programmatie ingevoerd.

Deze sociale programmatie had onder meer tot doel aan de personeelsleden die titularis waren van een gemene wervingsgraad (basisgraad), een bevordering in vlakke loopbaan of een louter geldelijk voordeel toe te kennen na 4 jaar graadanciënniteit.

Met de algemene salarisschaalherziening wordt deze optrekking doorgetrokken naar de andere niveaus en rangen : de nieuwe beginsalarisschalen liggen op het niveau dat momenteel pas na 4 jaar bereikt wordt:

- niveau E : de optrekking van de rangen 40 en 41 naar rang 42 is reeds gerealiseerd sinds 5 juni 1991; de rang 42 bekomt een salarisniveau dat hoger is dan dat van de huidige rang 43.
- niveau D : alle personeelsleden van de rangen 30 en 32 bekomen in principe, elk in hun loopbaan, een salarisschaal van rang 32;
- niveau C : de optrekking van de salarisschaal 20/1 naar 21/1 wordt in feite gerealiseerd door de vaststelling van de minimumsalarisschaal van niveau 2 door het koninklijk besluit van 22 mei 1992, aangezien deze gelijk is aan de huidige 21/1 + 6 %.
- niveau A : de salarisschaal 10/1 vervalt; de beginsalaris-schaal komt overeen met de salarisschaal 10/A.

Eén en ander impliceert dat jonge ambtenaren een salaris ontvangen dat momenteel slechts na 4 jaar verkregen wordt, en dat contractuele personeelsleden nu een salarisniveau verkrijgen dat hen momenteel niet kan toegekend worden.



## 2.5 Opbouw van de salarisschalen

De opbouw van de salarisschalen wordt onder meer gekenmerkt door interessante salarisverhogingen :

- intern : interessante periodieke salarisverhogingen door de overstap naar driejaarlijkse verhogingen en, voornamelijk voor niveau E, een verkorting van de salarisschaallengte ;
- extern : bij het bereiken van een volgende trap in de functionele loopbaan en bij bevordering is er doorgaans een minimale salarisverhoging van 6 %.

## 2.6 Reële verhoging boven de "voorschotten"

De nieuwe salarisschalen impliceren de hieronder vermelde gemiddelde salarisverhogingen boven de voorschotten van de algemene salarisschaalherziening:

Het totaal aan voorschotten is gelijk aan minimaal 6,11 %; aangezien voor de niveaus E, D en C het laatste voorschot van 1.11.93 geanticipeerd wordt, is in de verhoging op resp. 1.1.93 en 1.7.93 dit laatste voorschot (2 %) inbegrepen.

De niveaus B en A daarentegen ontvangen het laatste 'voorschot' van 2 % salarisverhoging op 1.11.93 en worden in de nieuwe salarisschalen ingeschaald op resp. 1.1.94 en 1.6.94.

Niveau	gemiddelde verhoging boven de voorschotten	gemiddelde verhoging op datum van				
		1.1.93	1.7.93	1.11.93	1.1.94	1.6.94
E	6,03 %	8,03 %	-	-	-	-
D	5,40 %	7,40 %	-	-	-	-
C	5,78 %	-	7,78 %	-	-	-
B	4,23 %	-	-	2 %	4,23 %	-
A	4,17 %	-	-	2 %	-	4,17 %

Voor de berekening van deze gemiddelden werden de extremen weggelaten zodat een duidelijk beeld gegeven wordt van de verhoging boven de voorschotten van toepassing voor het merendeel van het personeel.

Het is van belang er op te wijzen dat het verschil in reële salarisverhoging bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur zich overigens niet alleen tussen verschillende graden manifesteert.

De reële procentuele salarisverhoging van ambtenaren met dezelfde graad en salarisschaal maar met een verschillende geldelijke anciënniteit

kan ook verschillen door de drie aspecten van de nieuwe salarisschaalstructuur:

- de overstap van tweejaarlijkse naar driejaarlijkse periodieke salarisverhogingen;
- de gewijzigde interne loonspanning;
- het uniform maken van de salarisschaallengte.

Evenwel is op elke trap van de nieuwe schaal een minimale verhoging van 2 % gegarandeerd tegenover de schalen van 1 november 1992.

In dit opzicht dient het effect van de algemene salarisschaalherziening dan ook niet enkel geëvalueerd te worden bij de inschakeling in de nieuwe salarisschalen.

Een juister beeld dan de 'momentopname' wordt verkregen door een vergelijking over verschillende jaren te maken tussen de totale verhoging volgens het huidige statuut en die van de nieuwe rechtspositie, zodat het effect van toevallige extremen afgevlakt wordt.

## 2.7 Verloning in verhouding tot het functioneren

Samen met de nieuwe loopbaanstructuur, de mogelijkheid tot loopbaanversnelling of vertraging, de invoering van de managementstoelage, de diensthoofdtoelage en de gezagvoerderstoelage, toont de hertekening van de salarisschalen, voornamelijk wat de salarisverhoging bij het bereiken van een volgende trap in de functionele loopbaan of bij bevordering betreft, aan dat de verloning bij het ministerie meer in verhouding tot het functioneren van de ambtenaar zal kunnen bepaald worden.

De nieuwe rechtspositie maakt het dus mogelijk dat de bewering dat de verloning in het openbaar ambt eerder geschiedt in functie van de regelmaat, niet meer zal gelden voor het ministerie.

**Art. XIII 35 § 2.** De personeelsleden van niveau E die in 2001 een negatieve evaluatie (d.w.z. een onvoldoende of een loopbaanvertraging) hebben gekregen, zullen pas worden bevorderd naar niveau D op 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige evaluatie.<sup>(14)</sup>

Voor de ambtenaren die zich na 1 januari 2002 nog in niveau E bevinden, wordt in artikel XIII 36bis een overgangsmaatregel opgenomen, die onder meer de functionele loopbaan van deze ambtenaren regelt.<sup>(14)</sup>

\*  
\* \*

**Art. XIII 36.** bepaalt het principe dat een ambtenaar, die titularis is van een graad waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is in de inschakelingstabel (bijlage 9), deze overgangssalarisschaal verder geniet tot een organieke salarisschaal hem voordeliger wordt. Dit artikel is van toepassing zolang de ambtenaar niet bevordert in graad of in salarisschaal. Het is bij voorbeeld mogelijk dat de overgangssalarisschaal voordeliger is dan de organieke, behalve in het laatste kwartiel van de schaal.

### **TITEL 3. TOELAGEN**

Niet alle toelagen die in de diensten van de Vlaamse regering worden betaald zijn onder deze titel opgenomen. O.m. een aantal zeer specifieke toelagen werden niet overgenomen, die ingevolge:

- artikel 88 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 ;
- het koninklijk besluit van 30 juni 1982 tot vaststelling van de nadere regelen voor de overgang van de personeelsleden van de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap, van de Franse Gemeenschap en van het Waalse gewest naar de respectieve Executieven;
- het koninklijk besluit van 25 juli 1989 tot vaststelling van de wijze waarop de personeelsleden van de ministeries overgaan naar de Gemeenschap- en de Gewestexecutieven;

behouden blijven voor sommige personeelsleden.

Alleen die reglementaire besluiten die geen hypotheek leggen op een komende harmonisering van de vergoedingen en toelagen in de diensten van de Vlaamse regering en in de Vlaamse openbare instellingen werden in dit besluit opgenomen.

#### **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen en definities**

**Art. XIII 38 - XIII 42.** In artikel XIII 38 wordt een zeer algemene definitie gegeven, met de bedoeling een specifieke definitie per toelage te geven.

Voorbeelden van extra-prestaties of prestaties welke niet als normaal kunnen beschouwd worden zijn :

- overuren (in het federale personeelsstatuut meestal buitengewone prestaties genoemd)
- zaterdag-, zondags- en nachtprestaties (in het federale personeelsstatuut ook onregelmatige prestaties genoemd)
- gevaarlijk-, ongezond- en hinderlijk werk.

In geval een toelage wordt toegekend voor extra-prestaties die in teamverband geleverd worden, moeten nadere regelen worden bepaald voor de toekenning ervan.

Toelagen die na 1 augustus 1990 werden ingesteld of verhoogd zijn vanaf 1 januari 1991 ook voor vastbenoemden onderworpen aan sociale zekerheid - tak gezondheidszorgen (inhoudingen + patronale bijdrage). Uiteraard dient steeds bedrijfsvoorheffing ingehouden op een toelage.

**Art. XIII 39.** Dit artikel 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.

Als één van de twee voorwaarden is vervuld wordt de toelage gestopt.

Het begrip "afwezigheid" omvat alle vormen van afwezigheid en dus eveneens de afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval of jaarlijkse vakantie.<sup>(9)</sup>

De hieronder vermelde toelagen worden uitgesloten van de toepassing van art. XIII 39 § 1 :

- het geldelijk voordeel voor geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar het andere niveau (wordt betaald n.a.v. een prestatie in het verleden - art. XIII 66);
- de haard- en standplaatstoelage (de berekeningswijze is hier dezelfde als voor het salaris - art. XIII 69-73);
- het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (de referentieperioden die in aanmerking komen zijn bepaald - art. XIII 77 en XIII 84).

**Art XIII 41** - opgeheven <sup>(10)</sup>

**Art. XIII 42.** geen commentaar

**Hoofdstuk 2.** Toekenning van een toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

**Art. XIII 43.** Enkel ambtenaren (geen stagiairs) kunnen in aanmerking komen voor het bekleden van een hoger ambt in een vacante betrekking.

**Art XIII 44.** § 1. De toelage is gelijk aan het verschil tussen de bezoldiging welke de betrokken ambtenaar zou genieten in de graad van het uitgeoefend hoger ambt

en de bezoldiging welke hij geniet in zijn werkelijke graad. Men maakt het verschil tussen twee bezoldigingen en niet tussen twee salarissen : de bezoldiging in de graad van het tijdelijk uitgeoefend ambt en de bezoldiging in de werkelijke graad.

Daarbij hoeft er niet meer gesteld dat men voor het berekenen van de toelage voor het tijdelijk uitgeoefende ambt geen gebruik mag maken van een bepaling uit een overgangsregeling, vermits men moet vergelijken met de graad waarin de ambtenaar kan bevorderd of in een mandaat kan aangesteld<sup>(13)</sup> worden. Immers een ambtenaar kan niet bevorderd of in een mandaat aangesteld<sup>(13)</sup> worden in een afgeschafte graad of een graad die onder een overgangsregeling valt. M.a.w voor het berekenen van het verschil tussen de salarisschaal verbonden aan de graad van het uitgeoefende ambt en de salarisschaal van de werkelijke graad, mag men voor de eerst vermelde graad nooit gebruik maken van een overgangsregeling. Men mag dit in voorkomend geval wel voor de werkelijke graad waarvan de ambtenaar titularis is.

In de tekst wordt de plaatsvervangingsloelage, die volgens het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen de eerste acht maanden werd toegekend bij een aanstelling in een hoger ambt, niet meer hernomen.

§ 2. In geval van verlof voor deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> of gecontingenteerd verlof wordt de toelage bepaald overeenkomstig art. XIII 27 § 1 (evenredige vermindering van het salaris in geval van verlof voor deeltijdse<sup>(9)</sup> prestaties).

De toevoeging van de woorden "op de datum van zijn laatste nuttige anciënniteit in zijn werkelijk graad" in artikel XIII 44, § 1, derde lid, was voorzien in de federale teksten en blijft noodzakelijk bijvoorbeeld voor een hoger ambt naar rang A1 voor een personeelslid zonder universitair diploma (mogelijks verlies geldelijke anciënniteit aangezien de diensten slechts tellen vanaf de leeftijd van 23 jaar). Hiermee wordt bekomen dat de toelage slechts aangepast wordt door een periodieke salarisverhoging in de werkelijke graad.<sup>(9)</sup>

**Art XIII 45 en XIII 46.** Tot staving van de vereffening van de toelage moeten de volgende documenten worden overgelegd:

- een voor eensluidend verklaard afschrift van het aanstellingsbesluit
- de adviezen en documenten voorgeschreven door dit deel.

Bij de eerste betaling van de toelage aan de betrokken ambtenaren, vergewist de betalingsdienst zich ervan dat de vereiste hierboven beschreven documenten zijn bijgevoegd.

Ingeval die documenten ontbreken verzoekt die dienst de voor de aanstelling bevoegde overheid ze hem te bezorgen en wordt de uitbetaling van die toelage tot zolang ingehouden.

### **Hoofdstuk 3.** Toelage voor het presteren van overuren

**Art XIII 47.** In de federale teksten gebruikt men voor het woord "overuren" meestal de term "buitengewone prestaties".

Traditioneel is de urdeler voor het betalen van overuren gunstiger dan de urdeler voor zondagswerk.

Beide zijn met de vermindering van de arbeidstijd meegeëvolueerd, zodat de urdeler voor overuren steeds gunstiger is gebleven.

Aan dit onderscheid wordt hierbij een einde gemaakt. Er geldt nog één enkele urdeler voor overuren en zondagsprestaties : **1/1850**.

Een ambtenaar presteert overuren wanneer hij bij uitzondering verplicht wordt prestaties te verrichten die verbonden zijn aan zijn functie maar die toch niet als normaal kunnen worden beschouwd (m.a.w. die de hem opgelegde arbeidsduur overschrijden).

De toelage wordt berekend op basis van het salaris vermeerderd met alle toelagen met uitzondering van vakantiegeld en de eindejaarstoelage.<sup>(9)</sup>

**Art XIII 48.** Het bevoegde instellingshoofd beslist, op advies van de inspectie van financiën, en rekening houdend met de budgettaire mogelijkheden en met de dienstnoodwendigheden, over het contingent betaalde overuren dat gepresteerd kan worden. Daartoe dient elke leidend ambtenaar bij het begin van het jaar zijn voorstel bij het instellingshoofd in, die het advies vraagt van de inspectie van financiën.

De compensatie is gelijk aan het aantal te betalen overuren.

De compensatieregeling blijft beperkt tot afdelingen met een normaal dienstrooster (gemiddeld 38 uur per week met normale dagprestaties in een werkweek van maandag tot vrijdag). De diensten met een beurtroelsysteem of de continudiensten hebben allen reeds een compensatieregeling eigen aan hun dienst, zodat het opleggen van een uniforme compensatieregeling voor deze diensten aanzienlijke organisatorische - en personeelsproblemen zou stellen.

#### **Art XIII 49.**

Er zijn twee bedragen voor deze toelage :

- a) wanneer de ambtenaar niet vóór het begin van zijn normale diensttijd is kunnen verwittigd worden;
- b) wanneer hij bij uitzondering buiten zijn diensttijd of permanentieplicht (d.w.z. bij een verplichte wachtbeurt) wordt opgeroepen voor een onvoorzien en dringend werk.

De ambtenaar in kwestie kan de toelage van 4/1850 slechts de eerste dag ontvangen; indien hij de volgende dag nog deelneemt aan dit "onvoorzien en dringend werk" ontvangt hij de normale toelage.

**Art XIII 50.** Ambtenaren van niveau A evenals de stagiairs van dit niveau blijven uitgesloten van de toelage voor overuren.

#### **Hoofdstuk 4.** Toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk

**Art. XIII 51.** De definitie van nachtprestaties werd verruimd : nachtprestaties zijn prestaties die tussen 22.00 uur en 6.00 uur worden verricht i.p.v. de vroegere definitie : "tussen 22.00 uur en 4.00 uur".

Met zondagswerk of zondagsprestaties worden gelijkgesteld prestaties op een wettelijke, decretale of erkende feestdag : o.m. tweede paasdag, tweede sinksendag, 11 juli, 2 november, 15 november, 26 december. (cfr. artikel XI 12)

**Art. XIII 52.** Zoals hogervermeld is er nu een uniforme urdeler zowel voor overuren als voor zondagsprestaties.

**Art. XIII 53.** geen commentaar.

**Art. XIII 54.** Naar analogie met de manier van bepalen van het contingent overuren (art. XIII 48) beslist het bevoegde instellingshoofd, op advies van de inspectie van financiën, en rekening houdend met de budgettaire mogelijkheden en met de dienstnoodwendigheden, over het contingent betaalde zaterdag-, zondags- en nachtprestaties dat gepresteerd kan worden. Daartoe dient elk afdelingshoofd bij het begin van het jaar zijn voorstel bij het instellingshoofd in, die het advies vraagt van de inspectie van financiën.

De compensatie voor nacht- en zaterdagprestaties is gelijk aan het aantal te betalen uren indien het overuren zijn. Nacht- of zaterdagprestaties worden steeds betaald, maar alleen gecompenseerd indien het overuren zijn.

De compensatie voor zondagsprestaties is gelijk aan het dubbel van het aantal te betalen uren indien het overuren zijn. Indien het geen overuren zijn, is de compensatie gelijk aan het aantal te betalen uren.

#### Voorbeelden

- 1) Een ambtenaar (van niveau C) is verplicht om 2 uur 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) Een andere ambtenaar is verplicht tot 2 uur zondagsprestaties. Hij werkt de vrijdag vóór de bedoelde zondag, 2 uur minder; hij gaat gewoon vroeger naar huis in afspraak met de dienstchef of m.a.w. hij heeft gemiddeld nog geen 38 u gepresteerd.  
Hij heeft recht :
- a) ofwel op 1/1850 van de jaarlijkse brutobezoldiging per gepresteerd uur voor prestaties op een zondag (of in totaal 2/1850);
  - b) ofwel op 1 uur compensatie per gepresteerd uur op zondag (of in totaal 2 uur).
- 3) Een ambtenaar is verplicht om 2 uur zaterdagprestaties te verrichten aan het einde van zijn 38-urige werkweek.  
Hij heeft recht :
- a) ofwel per gepresteerd uur, op 1 euro<sup>(13)</sup> (100 %) per uur gepresteerd op een zaterdag en 1/1850 van zijn jaarlijkse brutobezoldiging omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is (of in totaal 2 euro<sup>(13)</sup> (100 %) en 2/1850);
  - b) ofwel per gepresteerd uur op 1 uur compensatie omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is (of in totaal 2 uur compensatie).
- 4) Een andere ambtenaar is verplicht tot 2 uur zaterdagprestaties. Hij werkt de vrijdag vóór de bedoelde zaterdag, 2 uur minder; hij gaat gewoon vroeger naar huis in afspraak met de dienstchef of m.a.w. hij heeft gemiddeld nog geen 38 u gepresteerd).  
Hij heeft recht op 1 euro<sup>(13)</sup> (100 %) per gepresteerd uur voor prestaties op een zaterdag, maar hij heeft geen recht op compensatie (of in totaal 2 euro<sup>(13)</sup> (100 %)).
- 5) De voorbeelden sub 3 en 4 gelden ook voor nachtprestaties.<sup>(13)</sup>

**Art. XIII 55 - XIII 58.** Zoals hoger vermeld onder hoofdstuk 3 : "Toelage voor het presteren van overuren", blijft de compensatieregeling eveneens beperkt tot afdelingen met een normaal dienstrooster.

Volgens de bepaling van **artikel XIII 58, § 2** kan de ambtenaar of stagiair van niveau A geen aanspraak maken op de statutair voorziene toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagsprestaties.<sup>(6)</sup>

Paragraaf 3 bepaalt dat de ambtenaren en stagiairs van de rang A1 wel aanspraak kunnen maken op de toelage van 80 fr./uur voor nachtprestaties.<sup>(6)</sup>



## Hoofdstuk 4 bis. Prestatietoelagen<sup>(5)</sup>

In een eerste afdeling worden de bepalingen inzake de managementstoelage opgenomen.<sup>(8)</sup>

**Art. XIII 58bis.** Dit artikel somt de ambtenaren op die een managementstoelage kunnen ontvangen en bepaalt dat deze toelagen tussen 0 en 20 % van hun salaris kunnen bedragen.<sup>(8)</sup>

**Art. XIII 58ter.** De bepaling dat het totale bedrag dat wordt aangewend voor de managementstoelage nooit hoger mag zijn dan de helft van het bedrag dat verkregen wordt indien alle betrokkenen de managementstoelage van 20 % zouden verkrijgen werd geschrapt.<sup>(8)</sup>

In een tweede afdeling wordt de functioneringstoelage ingevoerd, die in de plaats komt van de loopbaanversnelling.

Een eerste reden voor de vervanging van de loopbaanversnelling door de functioneringstoelage is een betere motivering door de waardering effectiever en dichter bij het evaluatiemoment te halen. De loopbaanversnelling had immers meestal maar financieel effect na x aantal jaren.

Een tweede reden is dat een loopbaanversnelling, zoals bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, geen effect heeft voor de personeelsleden die gepositioneerd zijn op de top van de functionele loopbaan én voor de contractuele personeelsleden. Deze personeelsleden werden ook betrokken in het Ploeggebeuren, maar waren verstoken van enige financiële waardering.

Er wordt ook bepaald dat de personeelsleden die zijn opgenomen in het toepassingsgebied van de managementstoelage, niet voor de functioneringstoelage in aanmerking komen. Deze regeling is analoog met de vroegere decumulregeling met de loopbaanversnelling. Ingevolge de definitie van instellingshoofd zijn de niet-leidinggevende ambtenaren van rang A3 niet gerechtigd op een managementspremie, maar kunnen zij wel aanspraak maken op de functioneringspremie, waarvoor geen bijzondere toekenningsvoorwaarden inzake rang of functie zijn bepaald. Het toepassingsgebied van de functioneringstoelage is dus verruimd t.o.v. dat van de loopbaanversnelling. Deze uitbreiding geldt voor:

- de ambtenaren die op de top van de functionele loopbaan zijn gepositioneerd;
- de graden van rang A2 en hoger waaraan geen functionele loopbaan is gekoppeld;
- de contractuele personeelsleden die aan de beoordeling zijn onderworpen.

**Art. XIII 58quater.** De instanties bevoegd voor de toekenning van een functioneringsevaluatie beschikken voortaan over een glijdende vork van 0 tot 15 % van het salaris (i.t.t. de huidige tekst die een toelage voorziet van 0 tot 10 %, met een minimumbedrag van 870 euro<sup>(13)</sup> aan 100 %). De instanties bevoegd voor

de toekenning van een functioneringsevaluatie beslissen of de toelage in vaste bedragen of in percenten wordt toegekend. Deze keuze tussen een percentage en een bedrag laat meer ruimte voor de leidinggevendenden. De nieuwe glijdende vork van 0 tot 15 % van het salaris komt tegemoet aan een grotere mogelijkheid om te differentiëren onder de uitstekend/zeer goed werkende medewerkers, zonder dat er een hypotheek wordt gelegd op het nieuw verloningsbeleid. Voor de ambtenaren van niveau D<sup>(15)</sup> bedraagt de functioneringstoelage in voorkomend geval minimum 5% van hun salaris.<sup>(8)</sup>

In een derde afdeling worden enkele algemene bepalingen opgenomen, zoals de definitie van de berekeningsbasis, en de toevoeging in de berekeningsbasis van de eventuele toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.<sup>(5)</sup>

De voorwaarden waaraan men dient te voldoen om de managementstoelage en de functioneringstoelage te kunnen ontvangen worden voortaan opgenomen in artikel XIII 58 sexies. De nieuwe formulering van deze voorwaarden laat toe dat, ook wanneer er geen persoonlijke doelstellingen werden geformuleerd, uitstekende prestaties op de resultaatgebieden in aanmerking worden genomen voor de toekenning van bovenvermelde toelagen.<sup>(8)</sup>

#### **Hoofdstuk 4 ter.** Toelage voor permanentie en ploegenwerk<sup>(12)</sup>

##### *Afdeling 1. Permanentietoelage<sup>(12)</sup>*

**Art. XIII 58octies.** § 1. Er wordt aan de personeelsleden die door de dienstleiding worden aangeduid om zich buiten de diensturen voor interventies thuis beschikbaar te houden een permanentietoelage toegekend.<sup>(12)</sup>

- **door de dienstleiding aangeduid zijn om zich beschikbaar te houden voor een interventie**, d.w.z. de toelage is enkel bedoeld voor degenen van wie wordt vereist dat zij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar zijn, en niet voor diegenen die op vrijwillige basis bij een oproep (vb. vervanging van een zieke collega in ploegensysteem) aan het werk gaan, en die niet de verplichting hebben bereikbaar te zijn. Deze laatsten krijgen bij effectief optreden de verstoringstoelage.<sup>(12)</sup>
- **buiten de diensturen:** het gaat om een beschikbaarheid op uren dat normaal, volgens de geldende arbeidsregeling, niet moet gewerkt worden.<sup>(12)</sup>

Dit houdt in dat voor permanentieopdrachten die binnen de normale arbeidstijdregeling verricht worden geen toelage wordt verstrekt.<sup>(12)</sup>

- **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.<sup>(12)</sup>

Wanneer de permanentietaak ertoe leidt dat het personeelslid effectief moet optreden worden de gewone toelagen voor overuren, zaterdag-, zondag- en nachtprestaties betaald.<sup>(12)</sup>

§ 2. Het maandelijks bedrag van de in §1 bedoelde toelage bedraagt:

Aantal uren permanentie per maand	Maandelijks toelage (aan 100 %)
$21 \leq \text{aantal uren} \leq 50$	75 euro <sup>(13)</sup>
$51 < \text{aantal uren} \leq 100$	100 euro <sup>(13)</sup>
$101 < \text{aantal uren} \leq 200$	125 euro <sup>(13)</sup>
Aantal uren > 200	140 euro <sup>(13)</sup>

§ 3. De permanentietoelage is niet cumuleerbaar met de diensthoofdtoelage. 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.<sup>(12)</sup>

#### *Afdeling 2. Toelage voor ploegenarbeid<sup>(12)</sup>*

**Art. XIII 58novies.** § 1. Aan het personeelslid dat een volledige maand in een ploegensysteem is ingeschakeld, wordt een toelage toegekend van 100 euro<sup>(13)</sup> (100 %) per maand. Dit komt overeen met een uurtoelage van 0,75 euro<sup>(13)</sup> (100 %) per uur.<sup>(12)</sup>

Om op de toelage aanspraak te kunnen maken is vereist dat prestaties worden verricht in een arbeidsregeling van opeenvolgende ploegen, die elkaar met maximaal  $\frac{1}{4}$  overlappen. Deze voorwaarde geldt uiteraard niet bij “onderbroken dienst”.<sup>(12)</sup>

Een aantal voorbeelden zullen dit verduidelijken.<sup>(12)</sup>

- 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.<sup>(12)</sup>
- 2) Een uurregeling waarbij de arbeidsprestaties van ploeg 1 een aanvang nemen om 6.00h en eindigen om 14.00h en de prestaties van ploeg 2 lopen van 12.00h tot 20.00h, geven wel recht op een toelage voor ploegenwerk,

aangezien de uurregelingen van de 2-ploegen elkaar voor 2 uur (dus = maximum van 1/4) overlappen.<sup>(12)</sup>

### 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 10 u en van 16 u tot 20 u).<sup>(12)</sup>

§ 2. Bij onvolledige maanden ploegenarbeid (indienst, uitdienst, vliegende brigades) bedraagt de toelage 1/134 van 100 euro<sup>(13)</sup> per uur (= 0,75 euro<sup>(13)</sup> à 100 % per uur) dat effectief ploegenarbeid wordt verricht. Dit wil zeggen dat in dit laatste geval bij onvolledige maanden de toelage niet wordt uitbetaald tijdens vakantieverlof, ziekte e.d..<sup>(12)</sup>

De parameter van 1/134 is als volgt te verklaren:

134 is het gemiddeld aantal werkuren per maand. Dit wordt als volgt bekomen:

**1976** werkuren per jaar

35 verlofdagen per jaar = 266 uren  
 14 feestdagen per jaar = 106,4 uren  
**372,4 uren**

→ 1976 werkuren – 372,4 verlofuren = **1.603,6 werkuren per jaar**

→ 1.603,6 werkuren per jaar : 12 = **133,6 werkuren per maand (afgerond 134)**<sup>(12)</sup>

§3. Indien het personeelslid recht heeft op het forfaitair bedrag van 100 euro<sup>(13)</sup> (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.<sup>(12)</sup>

### *Afdeling 3. Algemene bepalingen*<sup>(12)</sup>

**Art. XIII 58decies.** Voor dezelfde periode kan slechts één van de bedoelde toelagen worden toegekend. Deze bepaling is vooral van belang voor de zogenaamde "vliegende brigades" die slechts toevallig en dus niet continu in een ploegensysteem zijn tewerkgesteld. Beide toelagen zijn evenmin cumuleerbaar met enige andere gunstigere regeling.<sup>(12)</sup>

Voor de duidelijkheid volgt hierna een schematisch overzicht van de cumulatiemogelijkheid tussen permanentietoelage, ploegenpremie en verstoringstoelage.<sup>(12)</sup>

Cumul in dezelfde periode	Ploeg	Permanentie	Verstoringstoelage
Ploeg	-	Neen	Ja
Permanentie	Neen	-	Neen
Verstoringstoelage	Ja	Neen	-

Voorbeeld:<sup>(12)</sup>

Een personeelslid was in oktober van permanentie van 23/10 tot 29/10, telkens van 18u tot 8u. Hij wordt opgeroepen voor een interventie op 25/10 om 6u. Op 31/10 om 22u wordt hij eveneens opgeroepen voor een interventie.<sup>(12)</sup>

Hij ontvangt, bovenop eventueel overloon een toelage voor zaterdag-, zondag- en nachtprestaties:<sup>(12)</sup>

- 100 euro<sup>(13)</sup> (100 %) voor de 98 uren permanentie van 23/10 tot 29/10.
- 4/1850 als verstoringstoelage voor de interventie op 31/10.<sup>(12)</sup>

**Art. XIII58undecies.** De in dit hoofdstuk bedoelde toelagen worden maandelijks en na vervallen termijn uitbetaald, en volgen de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig artikel XIII 25.<sup>(12)</sup>

**Hoofdstuk 4 quater.** De bevorderingspremie<sup>(12)</sup>

Artikel 12.

Dit artikel voert een bevorderingspremie in.<sup>(12)</sup>

Art. XIII 58 duodecies. De in artikel XIII 58 duodecies bedoelde premie wordt toegekend wanneer het salaris verbonden aan de salarisschaal van de bevorderingsgraad niet ten minste naar gelang het niveau 1.240, 870, 745 en 620 euro<sup>(13)</sup> hoger is dan het salaris verbonden aan de salarisschaal van de oude graad.<sup>(12)</sup>

In praktijk wordt betrokkene dus ingeschaald op de eerste trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad maar er wordt een vergelijking gemaakt tussen de twee salarisbedragen. Deze verhoging blijft gedurende het volledig verloop in de nieuwe salarisschaal gegarandeerd (het bedrag wordt bijgevolg verhoogd op alle trappen van de geldelijke loopbaan) totdat het bedrag van de nieuwe salarisschaal respectievelijk 1.240 euro, 870 euro, 745 euro of 620 euro<sup>(13)</sup> hoger is dan dat van de oude graad.<sup>(12)</sup>

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).<sup>(12)</sup>

Uiteraard bouwt betrokkene schaalanciënniteit op in zijn nieuwe schaal vanaf de bevorderingsdatum.<sup>(12)</sup>

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 PSWI). Dit houdt dus in dat de bevorderingspremie niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen.<sup>(12)</sup>

#### Fictief voorbeeld

Een ambtenaar wordt bevorderd naar niveau A. Zijn oude salarisschaal is B113. Hij wordt ingeschaald in A111 maar wordt in zijn oude schaal verder betaald.<sup>(12)</sup>

Geldelijke anciënniteit	Oude salarisschaal	Nieuwe salarisschaal	Wordt effectief betaald + bevorderingspremie	Bevorderingspremie
14	23.900	21.850	23.900	1.240
15	24.700	22.600	24.700	1.240
16	24.700	23.350	24.700	1.240
17	24.700	24.050	24.700	1.240
18	25.500	24.050	25.500	1.240
19	25.500	24.050	25.500	1.240
20	25.500	25.550	25.500	1.190

<sup>(13)</sup>

#### **Hoofdstuk 5.** Toekenning van een forfaitaire toelage aan sommige categorieën van rekenplichtigen

**Art. XIII 59 - XIII 64.** Opneming van het besluit van de Vlaamse regering van 11 december 1991 houdende toekenning van een forfaitaire toelage aan sommige categorieën van rekenplichtigen.

Met dit besluit werd een verschillende toelage toegekend aan de volgende 3 categorieën van rekenplichtigen :

- de speciale rekenplichtigen (de centraliserend rekenplichtige van de uitgaven, de centraliserend rekenplichtige van de ontvangsten, de rekenplichtige van de geschillen, de rekenplichtige van de liggende gelden en de rekenplichtige van het MINA-fonds);
- de gewone en de buitengewone rekenplichtigen, die houder zijn van een financiële rekening;
- de controleurs van de vastleggingen.

Bij de wetenschappelijke instellingen gaat het alleen over de gewone en de buitengewone rekenplichtigen. De andere rekenplichtigen fungeren op het hoofdbestuur (administratie Budgettering, Accounting en Financieel Management).

**Art. XIII 63.** De bestaande indexformule werd vervangen door de gewone (cfr. art. XIII 25), omwille van het gebruik van een uniforme indexeringsformule.

**Hoofdstuk 5bis.** Diensthoofdentoelage <sup>(10)</sup>

**Art. XIII 64bis** voert de diensthoofdentoelage in voor de ambtenaren van rang A1 die de functie van diensthoofd uitoefenen in een buitendienst van een wetenschappelijke instelling waar op het organigram geen betrekking van rang A2 is voorzien.<sup>(10)</sup>

**Art. XIII 64ter** bepaalt het bedrag van de diensthoofdentoelage op 10% van het geïndexeerd salaris.<sup>(10)</sup>

**Art. XIII 64quater** voorziet dat de diensthoofdentoelage dezelfde verminderingen als het salaris ondergaat, zoals bijvoorbeeld voor verlof voor deeltijdse prestaties. De betaling van een onvolledig maandbedrag is mogelijk, bijvoorbeeld wanneer de aanwijzing als diensthoofd in de loop van een maand geschiedt. (Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan het recht om de functie van diensthoofd voor te behouden aan voltijdse ambtenaren).<sup>(10)</sup>

**Hoofdstuk 6.** Geldelijk voordeel voor geslaagden voor een vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef <sup>(9)</sup> voor overgang naar een ander niveau

**Art. XIII 65 – XIII 68.** Krachtens artikel VIII 39 kan de ambtenaar een bevordering weigeren, maar in het geval van een bevordering na een vergelijkend loopbaanexamen of een vergelijkende bekwaamheidsproef slechts één keer.

Indien betrokkene dus een tweede maal weigert, verliest hij het voordeel van het slagen voor dit examen of deze proef.

Thans wordt enkel aanzien als een weigering voor wat betreft de bevordering de situatie waarbij de betrokkene zich kandidaat heeft gesteld en waarbij hij de betrekking die hem werd toegewezen, niet opneemt. Als betrokkene dus (voorlopig) niet kandideert voor een betrekking, wordt dit niet aanzien als een weigering en blijft hij het voordeel van de uitslag van het examen behouden.

Krachtens artikel XIII 65 krijgt de ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef naar het ander niveau en die twee jaar na de datum van het proces-verbaal van dat examen niet bevorderd is in de graad waarvoor hij het examen heeft afgelegd, een examentoelage. De ambtenaar echter die de bevordering naar hiervoor vermelde graad weigert, verliest onmiddellijk de examentoelage. Dit geldelijk voordeel werd ingesteld als een soort compensatiemaatregel voor het niet kunnen bevorderd worden om reden van bijvoorbeeld het gebrek aan vacatures. Dit betekent logischerwijze dat dit voordeel komt te vervallen als aan de kandidaat de mogelijkheid tot bevordering geboden wordt maar deze de mogelijkheid niet grijpt. Als weigering wordt hier ook aanzien het niet kandideren voor de betrekking, behalve wanneer de kandidaat daarvan afziet omdat hij niet beantwoordt aan het vereiste profiel of aan de functiebeschrijving.

Het niet-kandideren wordt dus op geldelijk en administratief vlak verschillend behandeld. Hetzelfde principe hanteren op administratief vlak zou immers een te zware sanctie zijn (verlies van de uitslag van het examen), gelet op de psychische belasting van de deelnemers aan bevorderingsexamens enerzijds en de moeilijkheidsgraad van de bevorderingsexamens anderzijds.<sup>(19)</sup>

Laureaten van een loopbaanexamen dat achter de rug is, kunnen wel nog genieten van de toelage indien aan de voorwaarden voldaan is, m.a.w. de regeling van de toelage wordt uitdovend gemaakt. De procedure op administratief vlak blijft wel behouden: het niet-kandideren is geen weigering.

Het toekennen van een premie aan wie niet kan bevorderd worden staat haaks op de filosofie waarbij de hoogte van de verloning samenhangt met de geleverde prestaties. Anderzijds is het niet de bedoeling kandidaten aan te zetten hun kandidatuur in te dienen voor een betrekking waarvoor ze niet echt gemotiveerd zijn en dient het (voorlopig) niet-kandideren niet gesanctioneerd te worden.<sup>(19)</sup>

Bijgevolg wordt slechts bij wijze van overgangsmaatregel de examentoeelage voorzien voor vergelijkende overgangsexamens of bekwaamheidsproeven die in het verleden plaatsvonden waardoor er bij nieuwe procedures geen toekenningen van examentoeelages meer mogelijk zijn.<sup>(19)</sup>

## **Hoofdstuk 7.** De haard- en standplaatstoelage

**Art. XIII 69 - XIII 73.** Ingevolge een uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens wordt de haardtoelage ook toegekend aan ambtenaren die als koppel ongehuwd samenwonen.<sup>(10)</sup>

Het voormeld (cfr. gewaarborgde minimumbezoldiging) intersectoraal protocol nr. 59/1 voorziet uiterlijk op 1 november 1993 in een verhoging van de salarisschalen met 2 % voor die niveaus die nog niet hebben genoten van een algemene baremaherziening.

Dit heeft voor gevolg dat voor de niveaus D en E (voorheen niveau's 3 en 4) op 1 januari 1993 een minimale salarisverhoging van 2 % dient toegekend en voor niveau C (voorheen niveau 2) op 1 juli 1993.

Na achtereenvolgens de aanpassing van de salarisschalen van niveau E, D en C (voorheen niveau 4, 3 en 2) te hebben verwezenlijkt, krachtens de beschikkingen van het meervermelde besluit van 26 september 1994 tot bepaling van de algemene principes, is het opportuun de grensbedragen voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage op te trekken.

Vanaf 1 januari 1993 neemt de Vlaamse Gemeenschap de grensbedragen voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage over die in comité A (het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) zullen worden overeengekomen (Cf. art. XIII 70 en XV 5 van onderhavig besluit).

Vanaf 1 december 1997 werden de grensbedragen <sup>(13)</sup> verhoogd tot respectievelijk 15.940,43 euro en 18.147,82 euro<sup>(13)</sup>. Hiermee werden deze bedragen in overeenstemming gebracht met de regeling voor de personeelsleden van de federale overheidsdiensten. Voor deze personeelsleden werden de grensbedragen verhoogd bij koninklijk besluit van 26 november 1997 (B.S. 11 december 1997).<sup>(6)</sup>

Overeenkomstig het optrekken van de salarisschalen met 1% worden de grensbedragen inzake haard- en standplaatstoelage eveneens met 1% verhoogd. Met de optrekking van de grensbedragen wordt uitvoering gegeven aan het protocol nr. 178.537 van 13 mei 2002 inzake de optrekking van de grensbedragen dat met de vakorganisaties werd gesloten.

De nieuw voorgestelde grensbedragen zijn daarmee identiek als deze opgenomen in het koninklijk besluit van 9 januari 2002 *tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 1997 tot vervanging, voor het personeel van sommige overheidsdiensten, van het*



*koninklijk besluit van 30 januari 1967 houdende toekenning van een haardtoelage of een standplaatstoelage aan het personeel der ministeries.*<sup>(18)</sup>

**Art. XIII 72.** In geval van verlof voor deeltijdse prestaties of gecontingenteerd verlof wordt de toelage verminderd overeenkomstig art. XIII 27 § 1 (evenredige vermindering van het salaris in geval van verlof voor deeltijdse prestaties<sup>(9)</sup> of deeltijdse diensten).

## **Hoofdstuk 8.** Vakantiegeld en eindejaarstoelage

Vanaf de eindejaarstoelage 2001 en het vakantiegeld 2002 wordt een nieuwe regeling van kracht.<sup>(16)</sup>

### 1. algemene bepalingen:<sup>(16)</sup>

- Zowel het vakantiegeld als de eindejaarstoelage worden opgetrokken naar een bepaald percentage van het brutomaandsalaris. Met salaris wordt bedoeld het eigenlijke salaris, desgevallend verhoogd met de haard- of standplaatstoelage.<sup>(16)</sup>
- Indien 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 brutosalairis tegenover het brutosalairis bij volledige prestaties voor de volledige referteperiode.<sup>(16)</sup>
- 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.<sup>(16)</sup>
- Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage wordt ook voor contractuelen niet verminderd bij ziekteverlof (inclusief carensdag), arbeidsongeval, bevallingsverlof en voorbehoedend verlof.<sup>(16)</sup>

Hierdoor wordt de berekening voor contractuelen volledig gelijkgesteld met die van de vastbenoemden.<sup>(16)</sup>

- Bij vervroegde beëindiging van de tewerkstelling gebeurt de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage op het brutosalairis voor volledige prestaties van de laatste maand van tewerkstelling en wordt uitbetaald in de maand volgend op het einde van de tewerkstelling.<sup>(16)</sup>

### 2. vakantiegeld:<sup>(16)</sup>

- 2.1. De referteperiode is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar.<sup>(16)</sup>
- 2.2. Het vakantiegeld wordt tussen 2002 en 2004 voor alle rangen en niveaus opgetrokken tot 92% van het brutomaandsalaris van de maand april van het vakantiejaar, zoals hierna bepaald. Voor de rangen D1 en E1 bedraagt het vakantiegeld reeds 92% vanaf 2002.<sup>(16)</sup>

	2002	2003	2004
<b>Rang A3 tot A2 en de gelijkgestelde schalen (A291, A119, A168, A169)</b>	55%	70%	92%
<b>Rang A1, B3, B2, C3 en C2</b>	65%	80%	92%
<b>Rang B1, C1, D3 en D2</b>	75%	92%	92%

- 2.3. Zowel voor de vastbenoemden 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.<sup>(16)</sup>  
Indien het vakantiegeld maximum 85% van het brutomaandsalaris bedraagt, gebeurt de inhouding op het volledig bedrag.<sup>(19)</sup>

De beperking tot de inhouding op 85% (en dus geen inhouding op resterende schijf van 7%) vindt zijn motivatie in de gelijkenschakeling met de privé-sector. Op grond van artikel 19, § 1 van het KB van 28 november 1969 wordt voor de sociale zekerheidsbijdragen het wettelijk dubbel vakantiegeld als loon beschouwd, met uitzondering van de aanvullende bijdragen 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%).<sup>(19)</sup>

- 2.4. De personeelsleden die in de loop van het jaar 2001 uit dienst traden, hebben reeds een vakantiegeld (2002) "uitdiensttreding" ontvangen. In de loop van de maand mei 2002 werd aan de betrokkenen het verschil tussen wat zij reeds ontvingen en het bedrag waarop zij ingevolge de nieuwe regeling recht hebben, bijbetaald.<sup>(16)</sup>

### 3. eindejaarstoelage:

- 3.1. De referentieperiode is de periode van 1 januari tot 30 september.<sup>(16)</sup>
- 3.2. De eindejaarstoelage bedraagt vanaf het kalenderjaar 2001 het hierna vermeld percentage van het brutosalarij van de maand november:<sup>(16)</sup> <sup>(19)</sup>

	%
<b>Rang A3 tot A2 en de gelijkgestelde schalen</b>	50%
<b>Voor de rangen A1, B3, B2, C3 en C2</b>	55%
<b>Voor de rangen B1, C1, D3 en D2</b>	60%
<b>Voor de rangen D1 en E1</b>	65%

De rang die men heeft in de maand november is doorslaggevend om het % te bepalen.<sup>(19)</sup>

In het sectoraal akkoord 2003 – 2004 (punt 4.1. beloningsbeleid) werd een verhoging van de eindejaarstoelage afgesproken van:

nominaal + 5% voor de rangen D1 (en E1), en de rangen D2, D3, C1 en B1 (dus respectievelijk 70% en 65%);

nominaal + 4% voor de rangen A1, C2, C3, B2 en B3 (dus 59%);

nominaal + 3% voor de rangen A2 en A3 (en de gelijkgestelde schalen) (dus 53%).

Verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2004.<sup>(19)</sup>

3.3. Voor de berekening van de RSZ op de eindejaarstoelage dient een onderscheid gemaakt te worden tussen vastbenoemden en contractuelen:(<sup>16</sup>)

3.3.1. contractuelen:(<sup>16</sup>)

Voor contractuelen is het volledig bedrag onderworpen aan de RSZ (werknemersbijdrage 13,07 % en werkgeversbijdrage 23,33 %). (<sup>16</sup>)

3.3.2. Voor vastbenoemden is het percentage van het bedrag dat overeenstemt met de huidige berekeningswijze vrijgesteld van RSZ. Op de verhoging is wel RSZ (werknemersbijdrage 3,55% en werkgeversbijdrage 9,74%) verschuldigd.(<sup>16</sup>)

KB 19.11.1990 - RSZ op toelagen(<sup>16</sup>)

-> onderwerping van bestaande toelagen aan RSZ op de verhoging(<sup>16</sup>)

opgelet: onderstaande percentages zijn te lezen als % van het maandsalaris(<sup>16</sup>)

De berekening van de eindejaarstoelage volgens een percentage van het maandsalaris werd ingevoerd in 2001 (sectoraal akkoord 2001-2002). Door de nieuwe verhoging in 2004 blijft het percentage waarop geen RSZ moet betaald worden hetzelfde.

Door de verhoging van de percentages sinds 1 december 2004 geldt volgende tabel inzake onderwerping en vrijstelling RSZ:(<sup>19</sup>)

rang	eindejaarstoelage vanaf 2004	Brutobedrag EJT	
		vrij van RSZ (EJT 2000 : waarde in verhouding tot brutomaandsalaris)	wel RSZ op
A4	53,00%	33,50%	19,50%
A3	53,00%	34,00%	19,00%
A2A	53,00%	35,00%	18,00%
A2	53,00%	36,00%	17,00%
A1	59,00%	38,00%	21,00%
B3	59,00%	38,50%	20,50%
B2	59,00%	39,00%	20,00%
B1	65,00%	43,50%	21,50%
C3	59,00%	40,00%	19,00%
C2	59,00%	39,50%	19,50%
C1	65,00%	43,00%	22,00%
D3	65,00%	42,00%	23,00%
D2	65,00%	43,00%	22,00%
D1	70,00%	47,50%	22,50%
E1	70,00%	49,00%	21,00%

#### **voorbeeld berekening vakantiegeld 2002:(<sup>16</sup>)**

gegevens: salarisschaal C112(<sup>16</sup>)  
jaarsalaris in 2001: 700.000 frank (100%)(<sup>16</sup>)  
jaarsalaris vanaf april 2002: 18.100 euro (100%)(<sup>16</sup>)  
index vanaf juli 2001 = 1,2682(<sup>16</sup>)

1) volledige prestaties tijdens de referentieperiode 2001:<sup>(16)</sup>

Het brutosalarijs voor de maand april 2002 bedraagt 1.912,87 euro  $((18.100 \times 1,2682):12)$ .<sup>(16)</sup>

De betrokkene ontvangt een brutovakantiegeld van 1.434,65 euro (1.912,87 euro  $\times 75\%$ ).<sup>(16)</sup>

2) de eerste 6 maanden van het referentiejaar deeltijdse prestaties (zonder bonus) aan 50%, de laatste 6 maanden prestaties aan 100%:<sup>(16)</sup>

De berekening van het brutovakantiegeld gebeurt als volgt:<sup>(16)</sup>

$$\frac{36.266 \times 6}{72.532 \times 6} + \frac{73.978 \times 6}{73.978 \times 6} \quad (16)$$

(36.266 frank is het brutomaandsalaris aan 50% prestatie (index 1,2434))<sup>(16)</sup>  
 (73.978 frank is het brutomaandsalaris aan 100% prestatie (index 1,2682))<sup>(16)</sup>  
 (72.532 frank is het brutomaandsalaris aan 100% prestatie (index 1,2434))<sup>(16)</sup>

Herleiding tot dezelfde noemer:

$$\frac{36.989 \times 6}{73.978 \times 6} + \frac{73.978 \times 6}{73.978 \times 6} = \frac{221.934 + 443.868}{887.736} = 0,75 \quad (16)$$

$(73.978 \times 12 = 887.736 \text{ frank})$

$0,75 \times 75\% = 0,5625$ <sup>(16)</sup>  
 (% van het brutomaandsalaris)<sup>(16)</sup>

Het brutovakantiegeld voor de betrokkene bedraagt:<sup>(16)</sup>

$1.912,87 \text{ (salaris april 2002)} \times 0,5625 = 1.075,99 \text{ euro}$ .<sup>(16)</sup>

**berekening eindejaarstoelage 2001:**<sup>(16)</sup>

gegevens:      salarisschaal C112<sup>(16)</sup>  
                       jaarsalaris in 2001: 700.000 (100%)<sup>(16)</sup>  
                       index vanaf juli 2001 = 1,2682<sup>(16)</sup>

1) volledige prestaties tijdens de referentieperiode (januari tot september ) 2001:<sup>(16)</sup>

Het brutosalarijs voor de maand november 2001 bedraagt 73.978 frank =  $((700.000 \times 1,2682):12)$ .<sup>(16)</sup>

De betrokkene ontvangt een bruto-eindejaarstoelage van 44.387 frank  $(73.978 \times 60\%)$ .<sup>(16)</sup>

- 2) de eerste 6 maanden van de referentieperiode (januari tot juni) deeltijdse prestaties aan 50%, de laatste 3 maanden (juli tot september) prestaties aan 100%: <sup>(16)</sup>

De berekening van de bruto-eindejaarstoelage gebeurt als volgt:<sup>(16)</sup>

$$\frac{36.266 \times 6 + 73.978 \times 3}{72.532 \times 6 + 73.978 \times 3} \quad (16)$$

36.266 is het brutomaandsalaris aan 50% prestatie (index 1,2434)<sup>(16)</sup>

73.978 is het brutomaandsalaris aan 100% (index 1,2682)<sup>(16)</sup>

72.532 is het brutomaandsalaris aan 100% (index 1,2434)<sup>(16)</sup>

Herleiding tot dezelfde noemer

$$\frac{36.989 \times 6 + 73.978 \times 3}{73.978 \times 6 + 73.978 \times 3} = \frac{221.934 + 221.934}{665.802} = 0,6667 \quad (16)$$

$$73.978 \times 9 (\text{referentieperiode is 9 maanden}) = 665.802 \quad (16)$$

$$0,6667 \times 60\% = 0,4000 \quad (16)$$

% van het brutomaandsalaris<sup>(16)</sup>

De bruto-eindejaarstoelage voor de betrokkene bedraagt:<sup>(16)</sup>

$$73.978 (\text{salaris november 2001}) \times 0,4000 = 29.591 \text{ frank.} \quad (16)$$

<b>NIEUWE REGELING VG / EJT S.A. 2001 – 2002</b>	<b>invloed op berekening VG en EJT</b>
<b><u>1. LOOPBAANINCIDENTEN</u></b>	
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	ja
Loopbaanonderbreking (alle vormen)	ja
Verlof opdracht 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
Gecontingenteerd verlof	ja
Politiek verlof – dienstvrijstelling	nee
Politiek verlof - facultatief; van ambtswege	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
<b><u>2. ZIEKTE, BEVALLINGSVERLOF EN ARBEIDSONGEVAL</u></b>	
Ziekteverlof, arbeidsongeval, bevallingsverlof	nee
Vrijstelling prophylaxie (voorbehoedend verlof)	nee

### **Hoofdstuk 9.** Toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk

#### **Art. XIII 90 - XIII 95.**

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn het resultaat van de harmonisering van de verschillende toelagen voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk die plaats vond in uitvoering van het punt 3.10 van het protocol van 28 september 1990 van de onderhandelingen die op 14 september 1990 gevoerd werden betreffende een akkoord van sectoriële sociale programmatie voor de jaren 1990, 1991 en 1992 voor de sectoren "Diensten en Instellingen" en "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap en van het Vlaamse Gewest tussen de Vlaamse regering eensdeels en de representatieve vakorganisaties FCSOD en ACOD anderdeels.

Het KB van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen laat toe dat uitvoering wordt gegeven aan sectorale akkoorden die dateren van vóór 15 november 1993.

De nieuwe reglementering betreffende toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft als belangrijkste verschilpunten met de vorige dat:

- de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk niet langer meer wordt uitbetaald in functie van de aard van het werk dat wordt verricht, maar in functie van het aantal uren dat eraan werd besteed;
- ook het nieuw aangeworven personeel (en dus niet langer alleen het naar het ministerie overgeheveld personeel) formeel aanspraak kan maken op een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk.

Het bedrag van de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk werd als volgt bepaald:

aantal uren gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk gedurende een maand	bedrag toelage/uur
hoogstens 6u	1,10 euro (100 %) <sup>(13)</sup>
meer dan 6u maar hoogstens 25u	1,20 euro (100 %) <sup>(13)</sup>
meer dan 25u	1,25 euro (100 %) <sup>(13)</sup>

De nieuwe reglementering stelt bovendien de lijst vast van werken waarvoor een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk wordt uitbetaald. Deze lijst gaat als bijlage 17 aan het personeelsstatuut. De omschrijvingen van deze werken worden bij omzendbrief verduidelijkt.

Voor de berekening van de totale duur tijdens dewelke een ambtenaar gedurende de maand gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, wordt de duur van de verschillende periodes waarin hij gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, samengeteld.

Wanneer deze totale duur een gedeelte van een uur beslaat, of naast volledige uren ook een gedeelte van een uur omvat, wordt dit gedeelte afgerond naar een vol uur wanneer het minimum 30 minuten bedraagt. Indien het minder dan 30 minuten bedraagt, valt het weg.

Wanneer 2 of meer werken die als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk worden beschouwd, gelijktijdig worden verricht, wordt de duur ervan slechts éénmaal in aanmerking genomen.

Vanaf 1 oktober 2004 hebben ook ambtenaren van niveau A en de wetenschappelijke personeelsleden recht op een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk.<sup>(19)</sup>

Deze toelage kan ook niet worden gecumuleerd met de vliegtolage, de toelage voor duikerswerk en de toelage voor de toezichthoudende ambtenaren Vlaamse reglement betreffende de milieuvergunning.

## **Hoofdstuk 10.** Toepassing

**Art. XIII 96.** § 1. Deze titel is eveneens van toepassing op de stagiair.

§ 2. De hoofdstukken 2 (toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt) en 5 (toelage rekenplichtigen) zijn niet van toepassing op de stagiair en de hoofdstukken 3 (toelage voor overuren) en 4 (toelage voor zaterdag- en zondagwerk) zijn bovendien niet van toepassing op de stagiair en de ambtenaar van niveau A en het wetenschappelijk personeel.<sup>(\*)</sup>

## **TITEL 4.** VERGOEDINGEN

### **Hoofdstuk 1.** Algemene bepalingen en definities

**Art. XIII 97 - XIII 102.** In afwachting van de harmonisering van de vergoedingen en toelagen bij het ministerie en de openbare instellingen, werden een aantal vergoedingen (en toelagen) nog niet opgenomen in dit personeelsstatuut, en zullen ze later toegevoegd worden.

Zoals voor de toelagen, werd de definitie andermaal algemeen gehouden om deze per specifieke vergoeding te kunnen definiëren.

Het woord vergoeding is afgeleid van vergoeden, terugbetalen.

In de regel wordt een vergoeding betaald voor of toegekend als terugbetaling van werkelijk gedane kosten.

Een vergoeding wordt normaal niet onderworpen aan bedrijfsvoorheffing of aan inhoudingen of bijdragen "sociale zekerheid".

Het bedrag van een vergoeding kan ook forfaitair vastgesteld worden, wanneer de toestand die aanleiding geeft tot de toekenning van een vergoeding zich herhaaldelijk kan voordoen.

### **Hoofdstuk 2.** Vergoeding voor begrafeniskosten

**Art. XIII 103.** Bij dit artikel wordt bepaald dat als compensatie voor de begrafeniskosten een vergoeding uitgekeerd wordt die overeenstemt met het maandelijks bedrag van de laatste bruto-activiteitsbezoldiging van de ambtenaar.

Deze bezoldiging omvat, in voorkomend geval, de salariscomplementen en de toelagen die bij het salaris behoren.

Met toelagen die bij het salaris behoren wordt hier bedoeld : de toelagen die samen met het salaris worden uitgekeerd : klassieke voorbeelden zijn hier de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

De vergoeding mag het twaalfde niet overschrijden van het bedrag vastgesteld bij toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt : "Overschrijdt het jaarloon 7.436,81 euro<sup>(13)</sup> dan komt het voor de vaststelling van de vergoedingen en renten, slechts tot het beloop van die som in aanmerking.

Voor de leerling en voor de minderjarige werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn, kan het in aanmerking te nemen loon niet lager zijn dan 1.487,36 euro<sup>(13)</sup> per jaar.



Deze loonbedragen worden gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen op de wijze bepaald door de Koning (cfr. het koninklijk besluit van 21 december 1971).

De Koning kan deze bedragen wijzigen na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het maximumbedrag van de vergoeding bedroeg op 1 maart 1993 1.841,68 euro<sup>(13)</sup> (BS 17 februari 1993) en bedraagt voor het jaar 2001 2.074,08 euro.<sup>(13)</sup>

**Art. XIII 104 - 105.** In principe wordt de begrafenisvergoeding betaald aan degene die de kosten heeft gedragen. In sommige gevallen kan de Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> <sup>(9)</sup> of zijn gemachtigde beslissen dat de begrafenisvergoeding niet wordt toegekend aan de gerechtigde of aan degene die de kosten heeft gedragen.

### **Hoofdstuk 3.** Reis- en hotelkosten en maaltijd- en dagvergoeding voor dienstreizen<sup>(17)</sup>

#### *Afdeling 1.* Algemene bepalingen<sup>(15)</sup>

**Art. XIII 106bis.** Een reis voor een aannemingsonderzoek bij de Administratieve Gezondheidsdienst of reizen naar een plaats, waar vormingscursussen worden gegeven of waar loopbaanexamens worden afgenomen, of een verplaatsing voor het inkijken van een evaluatiedossier worden onder dezelfde voorwaarden vergoed als reiskosten voor dienstreizen.<sup>(15)</sup>

**Art. XIII106ter.** In de mate van het mogelijke wordt het goedkoopste vervoermiddel gekozen dat de ambtenaar toch zo snel mogelijk naar zijn bestemming brengt. Parallel met het bevorderen van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer, wordt ook voor dienstreizen voorrang gegeven aan het openbaar vervoer.

De afweging, die vooraf gebeurt, is de verantwoordelijkheid van het instellingshoofd. Om de vlotte werking van de dienst niet te hinderen gebeurt deze afweging zo veel mogelijk bij algemene richtlijn en zo weinig mogelijk bij een individuele voorafgaande beslissing die voor elke dienstreis dient gegeven. Er wordt daarbij rekening gehouden met de bereikbaarheid, de frequentie en de tijdsduur van de verplaatsing.

Aan een personeelslid dat, nadat het instellingshoofd na afweging heeft geoordeeld dat de dienstreis best gemaakt wordt met het openbaar vervoer, desondanks het eigen voertuig gebruikt, wordt geen terugbetaling toegekend.<sup>(15)</sup>

#### **Art. XIII 106quater.**

Invoeging van een nieuw artikel. Enerzijds is er het probleem van de achterstand in de betaling van de onkostenstaten van de reis- en maaltijdvergoeding, anderzijds wordt vastgesteld dat er personeelsleden zijn die hun onkostenstaten laattijdig indienen. Daarom deze bepaling. Bovendien is het zo dat wanneer de overheid het te laat indienen van de onkostenstaten sanctioneert, zij zich van haar kant moet engageren om de onkosten binnen een redelijke termijn terug te betalen. De termijn van drie maanden is perfect haalbaar.<sup>(17)</sup>

Onkostenstaten, die na een termijn van 6 maand bij de onmiddellijke hiërarchische meerdere worden ingediend zijn onontvankelijk.

Het personeelslid dat binnen een termijn van drie maanden zijn behoorlijk en volledig ingevulde onkostenstaat bij zijn hiërarchische meerdere heeft ingediend, maar 3 maand na de indiening nog niet werd betaald, ontvangt vanaf de vierde maand na de indiening nalatigheidintresten a rato van 3%. <sup>(17)</sup>

Indien het personeelslid binnen drie maand of negentig kalenderdagen na datum van indiening nog steeds geen vergoeding heeft ontvangen, dan heeft hij per maand of per gedeelte van een maand recht op de betaling van een jaarintrest van 3 % berekend naar rata van het aantal kalenderdagen vertraging te rekenen vanaf de éénennegentigste dag

die volgt op de datum van indiening. Het gaat hier over een jaarintrest berekend met als noemer 360. <sup>(17)</sup>

## Afdeling 2. Reiskosten<sup>(15)</sup>

### Onderafdeling 1. Gebruik van privé-voertuigen<sup>(15)</sup>

**Art. XIII 106quinquies<sup>(17)</sup>.** § 1. Het instellingshoofd verdeelt het totaal krediet voor reis- en verblijfkosten van zijn instelling. Hij verdeelt dus geen aantal kilometers, maar een krediet. Een verhoging kan maar dan mits zijn toestemming en mits motivering (verhoging van het aantal opdrachten op basis van wijziging van de reglementering).<sup>(15)</sup>

Binnen het krediet kan het instellingshoofd aan ambtenaren van zijn instelling toelating verlenen om voor dienstreizen gebruik te maken van hun privé-voertuig.<sup>(15)</sup>

Aan de hand hiervan kan het instellingshoofd ofwel een aantal kilometers bepalen per entiteit ofwel kan hij het aantal kilometers individueel (nominatief) toewijzen. In geval van individuele toewijzing beslist het instellingshoofd tevens over het toe te kennen aantal kilometers. Voor een afdeling kan hij deze bevoegdheid delegeren aan het betrokken afdelingshoofd, die op zijn beurt ofwel individueel kan toewijzen ofwel een contingent bepalen voor zijn ganse afdeling.<sup>(15)</sup>

Er is dus een eenheidstarief voor de dienstreis met het persoonlijk voertuig (auto, motorfiets en bromfiets) dat 0,2636 EUR/km bedraagt (cfr. sectorale CAO 1999-2000 punt 5.4.4). Dit bedrag dat uniform is voor alle graden wordt telkens op 1 juli herzien in functie van de criteria voorzien bij het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten(wijziging van 20 juli 2000). Uiteraard kan, los daarvan, ook de fietsvergoeding steeds <sup>(17)</sup> worden herzien.

Actualisering van het bedrag (op 1 juli 2002) op 0,2677 euro/km door de jaarlijkse herziening in juli en *verder*: rechtzetting van een materiële vergissing bij het bepalen van de minimumcriteria voor reizende functies. <sup>(17)</sup>

### Parkeerkosten<sup>(15)</sup>

Vergoeding van eventuele parkeerkosten bij een dienstreis wordt terugbetaald.<sup>(15)</sup>

### Fiets<sup>(15)</sup>

De vergoeding voor het gebruik van de eigen fiets bij dienstreizen is van dezelfde grootte-orde als deze voor het gebruik van de fiets in het woon-werkverkeer.<sup>(15)</sup>

De bedragen van de fietsvergoeding zijn uitgedrukt in euro. Tot 31 december 2001 waren evenwel nog de bedragen in Belgische frank geldig vermeld in kolom 4 hierna.

	artikel in het PSWI van 28 januari 1997	bedrag in EUR	bedrag in bef
fietsvergoeding	XIII 106 quater §1	0,15	6

<sup>(17)</sup>

Onder "bromfiets" wordt ook verstaan : rijwiel met hulpmotor, snorfiets en bromfiets van maximum 50cc.<sup>(15)</sup>

De ambtenaar die gebruik maakt van een dienstwagen ontvangt in dit geval geen kilometervergoeding.<sup>(15)</sup>

§ 3. De maandelijks<sup>(17)</sup> forfaitarisering is facultatief. De directieraad kan de reizende functies aanduiden die in aanmerking komen om te genieten van de forfaitarisering.

Om in geval van forfaitarisering het forfaitair bedrag te kennen waarop de ambtenaar recht heeft deelt het instellingshoofd of zijn gemachtigde hem bij het begin van het (eerste) jaar in de overeenkomstige schijf in zoals bepaald in bijlage 13A PSWI. Om hem te kunnen indelen baseert het instellingshoofd of zijn gemachtigde zich op de verreden kilometers van het voorgaande jaar en houdt rekening met de opdrachten in min of in meer van het volgende jaar. Het forfaitair bedrag blijft in principe zo verder vastgesteld. De volgende jaren wordt alleen rekening gehouden met een wijziging van de opdrachten ingevolge wijziging van de reglementering of nieuwe reglementering. De forfaitaire vergoeding wordt stopgezet in geval geen salaris meer wordt betaald, na 35 werkdagen afwezigheid of na ontslag, pensioen of overlijden.<sup>(15)</sup>

De forfaitaire vergoeding wordt maandelijks op een vast tijdstip betaald (bvb. elke tiende van de maand).<sup>(15)</sup>

§ 4. geen commentaar.<sup>(15)</sup>

### **Art. XIII 106sexies.**<sup>(17)</sup>

#### Verplaatsing van de woonplaats naar de standplaats<sup>(15)</sup>

Verplaatsingen vanaf de standplaats naar de plaats van de dienststopdracht en terug met een privé-voertuig worden vergoed aan 0,2636 EUR/km.<sup>(15)</sup> – vanaf 1 juli 2002: 0,2677 EUR/km.<sup>(17)</sup>

De verplaatsingen binnen de administratieve standplaats worden ook vergoed. Immers, kosten gemaakt ter gelegenheid van een dienstreis (binnen die standplaats), moeten niet door het personeelslid worden gedragen.<sup>(15)</sup>

Wanneer het gebruik van een privé-voertuig voor een dienstverplaatsing noodzakelijk is, en de ambtenaar daarom de verplaatsing vanaf de woonplaats moet aanvatten, wordt de vergoeding als volgt toegekend:<sup>(15)</sup>

- wanneer de kortste afstand naar de plaats waarheen de ambtenaar zich moet begeven niet over de administratieve standplaats loopt dan wordt de ambtenaar vergoed voor de volledige afstand tussen zijn woonplaats en de plaats van bestemming en terug aan de volle kilometervergoeding;<sup>(15)</sup>
- wanneer de ambtenaar over de administratieve standplaats moet reizen dan wordt de ambtenaar vergoed voor de afstand tussen zijn woonplaats en zijn standplaats aan de helft van de kilometervergoeding en voor de afstand van standplaats tot de plaats van bestemming aan de volle kilometervergoeding;<sup>(15)</sup>
- voor de terugreis geldt hetzelfde principe.<sup>(15)</sup>

#### § 3. Opgeheven

(De paragraaf over de ring rond de agglomeraties die overbodig is geworden door herdefiniëring van het begrip 'standplaats' die de gemeente is waar men hoofdzakelijk zijn ambt uitoefent ' en niet de agglomeratie).

#### Agglomeraties<sup>(15)</sup>

De volgende agglomeraties bestaan uit de volgende gemeenten:<sup>(15)</sup>

- agglomeratie Antwerpen : Antwerpen, Berchem, Borgerhout, Deurne, Ekeren, Hoboken, Merksem, Mortsels, Wilrijk, Zwijndrecht;
- agglomeratie Brugge : Assebroek, Brugge, Sint-Andries, Sint-Kruis, Sint-Michiels;

- agglomeratie Brussel : Anderlecht, Brussel, Elsene, Etterbeek, Evere, Ganshoren, Jette, Koekelberg, Oudergem, Schaarbeek, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Gillis, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joost-ten-Node, Sint-Lambrechts-Woluwe, Sint-Pieters-Woluwe, Ukkel, Vorst, Watermaal-Bosvoorde;
- agglomeratie Gent : Gent, Gentbrugge, Ledeborg, Mariakerke, Merelbeke, Sint-Amandsberg, Sint-Denijs-Westrem, Zwijnaarde;
- agglomeratie Oostende : Bredene, Oostende, Stene.<sup>(15)</sup>

Beperking van het aantal kilometers dat per jaar mag verreden worden tot 24.000 km (tabel bijlage 13A PSWI) om geen betwisting te hebben met de fiscale wetgeving en de commentaar (inleveren van bewijsstukken).<sup>(17)</sup>

*Onderafdeling 2. Gebruik van andere voertuigen dan privé-voertuigen*<sup>(15)</sup>

**Artikel XIII 106septies.**<sup>(17)</sup>

In uitzonderlijke omstandigheden kunnen voor een dienstreis de kosten van taxiriten worden terugbetaald.<sup>(15)</sup>

Gebruik van het openbaar vervoer

- 1° De ambtenaar die herhaaldelijk per spoor of met het stads- of streekvervoer dienstreizen maakt, krijgt een algemeen of een beperkt abonnement, naargelang het aantal trajecten dat hij moet afleggen, indien dit goedkoper uitvalt dan reisevorderingen.<sup>(15)</sup>

De ambtenaar die geen abonnement heeft, ontvangt, voor zijn dienstreizen per spoor, ofwel reisevorderingen welke tegen een gewoon reisbiljet moeten omgewisseld worden ofwel bulkbiljetten.<sup>(15)</sup>

- 2° De ambtenaar die een dienstreis maakt met het spoor reist eerste klasse.<sup>(15)</sup>

**Artikel XIII 106octies.** Voor dienstreizen met de trein wordt vanaf 1 januari 2006 gebruik gemaakt van 2de klasse biljetten in plaats van 1ste klasse. Door de modernisering van de treinen is het comfortverschil tussen 1ste klasse en 2de klasse, zeker op de “grote lijnen” heel miniem geworden. Hierdoor staat de meerkost van een 1ste klasse ticket niet meer in verhouding tot het meercomfort dat wordt geboden.<sup>(20)</sup>

In “oudere” treinen wordt de infrastructuur 1ste klasse niet meer aangepast (stof-ferige zetels), zodat zelfs in deze treinen de vraag kan gesteld worden of 1ste klasse wel een hoger comfort biedt dan 2de klasse.<sup>(20)</sup>

Op de belangrijkste assen van het net heeft de NMBS haar capaciteit uitgebreid (o.a. door het inzetten van dubbeldekstreinen). Plaatsgebrek komt dan ook nog zelden voor. Bovendien gebeuren veel dienstreizen buiten de “spitsuren” en is er sowieso geen probleem.<sup>(20)</sup>

*Afdeling 3. Hotelkosten en dagvergoeding*<sup>(17)</sup>

*Onderafdeling 1. Binnenlandse reizen.*<sup>(17)</sup>

**Art. XIII 106novies en 106decies.**<sup>(17)</sup>

<sup>(17)</sup>

Het personeelslid heeft geen recht op maaltijdvergoeding voor dienstreizen en vormingsactiviteiten, wanneer een lunch wordt aangeboden, wanneer hij in een restaurant van het ministerie of in een door het ministerie erkend restaurant, waar hij toegang heeft, een warme maaltijd kan gebruiken. Dit restaurant dient zich te bevinden in het gebouw waar de werkzaamheden plaats vinden of in de onmiddellijke omgeving.<sup>(15)</sup>

Onder onmiddellijke omgeving wordt verstaan dat de ambtenaar binnen het anderhalf uur kan terug zijn op de plaats waar de werkzaamheden plaatsvinden.<sup>(15)</sup>

Zoals voor de kilometervergoeding is er ook één enkel bedrag voor de maaltijdvergoeding zowel voor middag- als voor avondmaal : 9,5 EUR (100%).

De afrondingen in euro (hier op 0,5 euro) gelden maar vanaf 1 januari 2002. Het (afgeronde) bedrag van 9,5 EUR is afgeleid van de uitgaven aan verblijfkosten, volgens de oude (federale) reglementering, maar licht verhoogd tot 375 bef en omgezet in euro. Volgens deze oude (federale) reglementering verschilde het bedrag van de vergoeding voor verblijfkosten (eendagsreizen) naargelang de rang van de ambtenaar.<sup>(17)</sup>

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.<sup>(13)</sup>

Het is niet de bedoeling van deze cumulatieregeling dat personeelsleden dagelijks een dubbele maaltijdvergoeding ontvangen. Cumulatie moet de uitzondering blijven, wat hierbij duidelijk wordt gesteld.<sup>(17)</sup>

Er wordt geen maaltijdvergoeding toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km vanaf de standplaats of woonplaats wanneer de verplaatsing met een motorvoertuig gedaan wordt of binnen een straal van 5 km in het andere geval. Onder motorvoertuig wordt verstaan een auto, een motorfiets of een bromfiets. Dus een kraan of een bulldozer of een heftruck wordt niet als een motorvoertuig beschouwd in de zin van dit hoofdstuk.

Op het principe dat geen maaltijdvergoeding wordt toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km, kan door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> een tijdelijke afwijking worden verleend en kan dus tijdelijk wel een maaltijdvergoeding worden toegekend, wanneer de ambtenaar verplicht is om dienstredenen gedurende een bepaalde periode een maaltijd te nemen in een restaurant waar de kostprijs in ruime mate hoger ligt dan in een restaurant van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap.<sup>(15)</sup>

1. De termen 'eendaagse reis', 'meerdaagse reis' en 'maaltijdvergoeding' worden respectievelijk vervangen door 'binnenlandse reis', 'buitenlandse reis' en 'dagvergoeding' omdat deze termen duidelijker verbonden zijn met het begrip dienstreis en/of vollediger weergeven wat wordt vergoed.

De huidige term 'maaltijdvergoeding' werd behouden voor binnenlandse reizen, maar is onvolledig voor buitenlandse reizen omdat naast de onkosten van maaltijden ook andere kleine onkosten zoals onkosten voor faxen of kleine onkosten die inherent zijn aan de uitvoering van de zendingsoverdracht (visa, inentingen e.d.m.) kunnen vergoed worden; vandaar de meer algemene en gebruikelijke term 'dagvergoeding'.

2. Eendaagse dienstreizen in de buurlanden, met eigen wagen, dienstwagen of met de trein worden gelijkgesteld met binnenlandse reizen. (Eendaagse) dienstreizen naar de Brakke Grond in Amsterdam worden daar eveneens mee gelijkgesteld...
3. Verfijning van de tabel (14 A) met de maandelijkse forfaitaire bedragen voor de maaltijdvergoedingen o.a. om een - zij het geringe - budgettaire weerslag bij forfaitarisering per maand te vermijden.<sup>(17)</sup>

De maandelijkse forfaitaire bedragen uitgedrukt in euro werden ingevoegd als bijlage 14 A. Tot 31 december 2001 waren evenwel nog de bedragen in Belgische frank geldig vermeld in bijlage 14 B.

Tot 31 december 2001 was voor het gewoon forfaitair bedrag van de maaltijdvergoeding nog het bedrag in Belgische frank geldig vermeld in kolom 4 hierna.<sup>(17)</sup>

	artikel in het PSWI VOI van 28 januari 1997	bedrag in EUR	bedrag in bef
maaltijdvergoeding (Binnenlandse reis; voorheen: eendagsreis)	XIII 106 novies <sup>(17)</sup> §8	9,5 (100%)	375 (100%)
<sup>(17)</sup> .....(.)	<sup>(17)</sup> .....(...)	<sup>(17)</sup> .....(..)	<sup>(17)</sup> .....(...)

## Onderafdeling 2. Buitenlandse reizen<sup>(17)</sup>

<sup>(17)</sup>

“Op eigen kosten” betekent in het geval van buitenlandse (voorheen: meerdaagse) reizen dat de ambtenaar de hotelrekening betaalt en achteraf een schuldvordering indient voor de werkelijke uitgaven. Deze werkelijke uitgaven worden slechts terugbetaald aan de hand van de factuur tot het beloop van de in bijlage van de omzendbrief reis- en maaltijdvergoeding vermelde (maximale) bedragen voor logies en ontbijt (niet geïndexeerd) of tot beloop van de dagvergoeding<sup>(17)</sup>. (vroeger: het bedrag voor middag- of avondmaal)

Ook kunnen kleine uitgaven worden vergoed t.t.z. kosten die de ambtenaar heeft gemaakt ten behoeve van de dienst (bv. telefax naar de administratie) of die inherent zijn aan de uitvoering van de zendingsopdracht. In het kader van de officiële vertegenwoordiging van de Vlaamse Gemeenschap of voor de promotie van Vlaanderen in het buitenland kan een bedrag aangevraagd worden voor representatieve doeleinden.<sup>(15)</sup>

Wekelijks wordt aan de administratie Buitenlands beleid via E-mail of het invullen van een databank of via het toesturen van een diskette meegedeeld welke zendingen naar het buitenland zullen plaatsvinden.<sup>(15)</sup>

Dit artikel werd geherformuleerd om duidelijker te stellen dat in geval het ministerie (of de instelling) de onkosten betaalt, het personeelslid geen recht heeft op een betaling van een vergoeding; om dus misbruiken tegen te gaan. Overigens worden in het ministerie in vele gevallen de reservaties vooraf gedaan door de cel buitenlands beleid - of indien er geen is - door de leidend ambtenaar.<sup>(17)</sup>

Het besluit van de Vlaamse regering van 8 maart 2002 heeft uitwerking met ingang van 1 september 2001, uitgezonderd voor:

- de vergoeding per kilometer voor de dienstverplaatsing met de auto, motorfiets of bromfiets, zoals vermeld in artikel **XIII 106 quater § 1**;
  - de maaltijdvergoeding zoals vermeld in artikel **XIII 106 octies** wat de niveaus B, C, D en E betreft;
- die uitwerking heeft met ingang van 1 juli 2001 (de bedragen in bef tot 31 december 2001).

Het wijzigend besluit van 24 oktober 2003: heeft uitwerking met ingang van 1 april 2003, uitgezonderd:

- de bedragen in artikel XIII 106 quinquies § 1 die uitwerking hebben met ingang van 1 juli 2002;
- artikel XIII 106 quinquies § 3 dat uitwerking heeft met ingang van 1 september 2001

## **TITEL 5. DE HUISBEWAARDERS**

Het besluit van de Vlaamse regering van 19 mei 1987 betreffende de huisbewaarders (geldelijk gedeelte) werd overgenomen, waarbij dit besluit werd aangepast aan de nieuwe structuur van het ministerie en aan de bevoegdheden van de inrichtingshoofden van de wetenschappelijke instellingen.

## **Hoofdstuk 1.** Voordelen en rechten toegekend aan de huisbewaarders

**Art. XIII 108.** Als vergoeding voor de plichten heeft de huisbewaarder alleen voordelen in natura: nl. kosteloze huisvesting, verwarming en verlichting. <sup>(9)</sup>

## **Hoofdstuk 2.** Toelage voor de vervanging van de huisbewaarder tijdens het vakantieverlof

**Art. XIII 109.** Overname van het bestaande koninklijk besluit van 31 juli 1978 houdende toekenning van een toelage voor vervanging van de huisbewaarder tijdens het vakantieverlof, aan personen vreemd aan de administratie, met dien verstande dat de salarisschaal waarop de toelage is gebaseerd bepaald wordt op de laagste schaal in de loopbaan van assistent(D111).<sup>(15)</sup>

De huisbewaarder kan ook vervangen worden bij elke langdurige afwezigheid van tenminste één week. De beslissing tot vervanging wordt genomen door de secretaris-generaal van het betrokken departement.<sup>(9)</sup>

## **TITEL 5BIS.** SOCIALE VOORDELEN<sup>(6)</sup>

**Hoofdstuk 1.** Tegemoetkoming<sup>(16)</sup> in de kosten van het woon-werkverkeer voor de ambtenaar die de arbeidsplaats moeilijk of niet kan bereiken met het gemeenschappelijk openbaar vervoer<sup>(6)</sup>

### *Afdeling 1.* Recht op tegemoetkoming

**Art. XIII 110bis en 110ter:** de ambtenaar die zijn werkplaats (met inbegrip van eventuele werven) moeilijk of niet met het openbaar vervoer kan bereiken, ofwel omdat de werkplaats te ver van een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer gelegen is, ofwel omdat de werkplaats in functie van de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer te bereiken is, heeft recht op een tegemoetkoming.<sup>(16)</sup>

Dit betekent dus dat de afstand woonplaats van de betrokken ambtenaar - halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer niet in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de betrokken ambtenaar recht heeft op een tegemoetkoming.<sup>(16)</sup>

Vanaf 1 oktober 2004 hebben ook ambtenaren van niveau A recht op deze tegemoetkoming.<sup>(19)</sup>

## *Afdeling 2.* Toekenningsvoorwaarden

**Art. XIII 110quater.** De werkplaatsen die moeilijk of niet te bereiken zijn met het gemeenschappelijk openbaar vervoer, ofwel omdat de dichtstbijzijnde halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer zich op minstens 3 km van een halte bevindt, ofwel omdat men werkt in ploegenstelsel, worden bepaald bij omzendbrief. De lijst kan worden gewijzigd na onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.

**Art. XIII 110quinquies.** Niettegenstaande de werkplaats eventueel wel binnen de 3 km van een halte van een gemeenschappelijk openbaar vervoer kan gelegen zijn, kunnen de werkuren (geen ploegenstelsel) soms tot gevolg hebben dat van dit gemeenschappelijk openbaar vervoer geen gebruik kan gemaakt worden. In dit geval is het de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd te beslissen welke ambtenaren zich in deze situatie bevinden en aldus recht hebben op een tegemoetkoming.<sup>(16)</sup>

## *Afdeling 3.* Bedrag van de tegemoetkoming<sup>(16)</sup>

**Art. XIII 110sexies.** 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 <sup>(9)</sup> die de werkplaats niet of moeilijk kunnen bereiken met het openbaar vervoer gaan ophalen, een jaarlijkse forfaitaire toelage van 254 euro<sup>(13)</sup> à 100% wordt toegekend. De toelage wordt dus enkel uitbetaald aan chauffeurs van dienstwagens die wel degelijk andere personeelsleden gaan ophalen. Deze precisering gebeurt ingevolge het advies van de Raad van State dd. 10 februari 1998 (L. 27.308/3).

Paragraaf 2 bepaalt dat de toelage de evolutie volgt van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van artikel XIII 25. In de derde paragraaf 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 verlof en de feestdagen vermeld in titel 2 van deel XI van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, voor ambtenaren die normalerwijze anderen gaan ophalen.



**Art. XIII 110septies.** Bij gebrek aan dienstvervoer heeft de ambtenaar die met een privé-vervoermiddel naar het werk komt, recht op een tegemoetkoming ten bedrage van de volledige kostprijs<sup>(16)</sup> van een treinkaart 2e klas voor dezelfde afstand.

Er is geen pro rata regeling ingeval van onvolledige prestaties.

Met het oog op het bevorderen van carpooling ontvangen zowel de bestuurder als de passagier(s) deze tegemoetkoming.<sup>(16)</sup>

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 van de bestuurder als de passagier(s) betreft. Het traject voor de bestuurders neemt pas een aanvang op de plaats waar hij werd opgehaald.

#### *Afdeling 4.* Toepassingsgebied

**Art. XIII 110octies** bepaalt dat titel 5bis eveneens van toepassing is op de stagiars.<sup>(3)</sup>

#### **Hoofdstuk 2.** Toekenning van een fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer<sup>(6)</sup>

**Art. XIII 110 novies.** § 1 bepaalt dat deze fietsvergoeding wordt toegekend indien de ambtenaar ten minste 80 % van de effectief te werken dagen per maand het volledige of een gedeelte van het woon-werktraject met de fiets aflegt. Bovendien moet de afgelegde afstand per dag minstens 1 kilometer bedragen (enkele rit). Het feit dat werkelijk 80 % van de effectief te werken dagen per maand de fiets wordt gebruikt, moet blijken uit een erewoordverklaring, die jaarlijks door het personeelslid moet worden ingevuld (zie de omzendbrief AZ-DVR-99/5 van 4 juni 1999).<sup>(6)</sup>

Het tweede lid van deze paragraaf bepaalt dat voor de personeelsleden tewerkgesteld in een continudienst, de fietsvergoeding afhankelijk is van het aantal dagen tijdens de maand dat effectief de fiets wordt gebruikt, ongeacht of dit 80 % of minder is van de effectief te werken dagen.<sup>(6)</sup>

**Art. XIII 110 novies.** § 2 bepaalt dat de toegekende vergoeding gelijk is aan 6 frank per kilometer. De afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven, de afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.<sup>(12)</sup>

**Art. XIII 110 novies** § 3 bepaalt dat geen fietsvergoeding verschuldigd is indien de dagelijkse afstand (enkele rit) minder dan één kilometer bedraagt.<sup>(6)</sup>

**Art. XIII 110 novies § 4** bepaalt de te betalen vergoeding wordt berekend, rekeninghoudend met het arbeidsregime van het personeelslid. Indien een personeelslid verminderde prestaties verricht aan 80 % zal 4/5 van de vergoeding worden betaald indien 4 werkdagen op 5 wordt gewerkt. Indien de arbeidsprestaties 80 % bedragen, maar toch alle dagen wordt gewerkt, zal de volledige vergoeding worden toegekend. Afwezigheden (ook gecontingenteerd verlof) hebben geen invloed op de toegekende vergoeding, behalve als zij een volledige kalendermaand duren (zie paragraaf 5). Voor de continudiensten wordt de fietsvergoeding berekend, afhankelijk van het aantal effectieve arbeidsdagen tijdens een maand dat effectief de fiets werd gebruikt.<sup>(12)</sup>

**Art. XIII 110 novies § 5** bepaalt dat de vergoeding niet wordt toegekend voor volledige kalendermaanden waarin geen prestaties worden geleverd. Dus ook bij jaarlijks vakantieverlof dat een aanvang neemt op de eerste dag van een maand en eindigt op de laatste dag van deze maand, wordt geen fietsvergoeding toegekend. Neemt men echter vakantie vanaf de tweede dag van de maand tot de tweede dag van de volgende maand heeft men toch recht op de fietsvergoeding voor beide maanden.<sup>(6)</sup>

**Art. XIII 110 decies.** De tijdelijke maatregel van de volledige terugbetaling van de onkosten van het personeel voor een abonnement op het gemeenschappelijk openbaar vervoer naar en van de plaats van het werk (ingevoerd bij het besluit van de Vlaamse regering inzake de uitvoering van het sectoraal akkoord 1997-1998 - art. XIII 155bis) wordt vanaf 1 april 2000 vervangen door een definitieve regeling.<sup>(7)</sup>

**Art. XIII 110 undecies.** Bepaalde gehandicapten kunnen ingevolge hun handicap het openbaar vervoer niet gebruiken voor het woon-werkverkeer. Aan de personen die tenminste 66 % arbeidsongeschikt zijn, en de woon-werkverplaatsing met de <sup>(19)</sup> wagen afleggen, wordt een vergoeding toegekend die gelijk is aan de kostprijs van een treinkaart 2<sup>de</sup> klasse over dezelfde afstand. Het percentage ongeschiktheid kan worden aangetoond via een officieel attest van bv. de dienst voor uitkeringen aan gehandicapten van het Ministerie van Sociale Voorzorg, het Fonds voor Beroepsziekten e.d..<sup>(16)</sup>

De verplaatsing kan evenwel ook op een andere manier gebeuren dan met de "eigen wagen" (vb. taxi, wagen die geen eigendom is van de gehandicapte). Voor gehandicapten bestaat soms een ander georganiseerd vervoer naar de werkplaats. Zo is er een "dienst aangepast vervoer Grimbergen", een initiatief georganiseerd en gesubsidieerd door de cel "gelijke kansen" van het departement Coördinatie. Deze dienst brengt personen met een beperkte mobiliteit van en naar het werk, doch niet kosteloos.<sup>(19)</sup>

Gehandicapten die van deze of gelijkaardige dienst gebruik maken hebben ook recht op de vergoeding.<sup>(19)</sup>

#### **Hoofdstuk 4.** Eurominikit<sup>(14)</sup>

**Art. XIII 110 duodecies.**<sup>(18)</sup> Dit artikel regelt de uitreiking van een eurominikit ter waarde van 500 frank of 12,40 euro aan de personeelsleden die op 15 december 2001 in dienst zijn.<sup>(14)</sup>

Het doel is de personeelsleden vertrouwd te maken met de Europese éénheidsmunt die vanaf 1 januari 2002 de nationale munten in de Europese unie zal vervangen.<sup>(14)</sup>

De overschakeling van de nationale munt naar de euro is een uitzonderlijke operatie, waarbij elk initiatief om de invoering ervan te vergemakkelijken moet aangemoedigd worden. Daarom hebben de federale ministers bevoegd voor de financiën en de sociale zaken aanvaard om de toekenning van een eurominikit door de werkgever aan zijn personeel te beschouwen als een sociaal voordeel en dus vrij te stellen van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.<sup>(14)</sup>

Om van voornoemde vrijstelling te kunnen genieten worden vier voorwaarden gesteld:<sup>(14)</sup>

1. de werkgever kan maximum één eurominikit per personeelslid toekennen;<sup>(14)</sup>
2. de werkgever moet de minikit bezorgen aan de personeelsleden in dienst op 15 december 2001;<sup>(14)</sup>
3. de werkgever moet zelf zorgen voor de verspreiding;<sup>(14)</sup>
4. de toekenning van de eurominikit is een extra-sociaal voordeel, dat niet in de plaats mag komen van andere voordelen die de werkgever aanbiedt.<sup>(14)</sup>

Ook personeelsleden die deeltijds werken ontvangen een volledige eurominikit. Ook personeelsleden die op die datum geen prestaties verrichten, maar wel in dienst zijn (vb. ouderschapsverlof, ziekte, loopbaanonderbreking e.d.) ontvangen de eurominikit.<sup>(14)</sup>

## **TITEL 6. OVERGANGSBEPALINGEN**

### *Afdeling 1. Bijzondere- en Overgangsbepalingen*

**Art. XIII 111.** § 1. Met "andere overheidsinstelling" wordt bedoeld zowel een federaal-, gemeenschaps- als gewestministerie, een federale- of gemeenschaps- of gewestinstelling.

- 1° Met "overplaatsing" wordt hier ook overheveling of overdracht bedoeld.
- 2° Met "instelling" wordt hier de instelling bedoeld zoals gedefinieerd in artikel I 2 - 1°.

\*  
\* \*

### **Hoofdstuk3.** Reis-en hotelkosten en maaltijdvergoeding voor dienstreizen<sup>(15)</sup>

#### *Afdeling 1. Algemene bepalingen*

**Art. XIII 112.** Opgeheven.<sup>(15)</sup>

**Art. XIII 113.** Uitvoering van het meervermeld protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991. Voor de federale ambtenaar was dit reeds gebeurd, maar dit (wijzigend) koninklijk besluit was niet meer van toepassing op de ambtenaren van de diensten van de Vlaamse regering. Dit artikel treedt krachtens artikel XV 5 in werking op 1 januari 1992.

Vanaf 1 januari 1994 treedt artikel XIII 10 in werking, dat in een ruimere regeling voorziet inzake voorgaande diensten die in aanmerking komen voor geldelijke anciënniteit.

**Art. XIII 114.** Geen commentaar

**Art. XIII 115**

Uit de inschalingstabel (bijlage 7) volgt dat ingeschaald worden:

- in A265T: het hoofd van een afdeling (trap III)
- in A365T: het instellingshoofd en het hoofd van een departement (trap II)
- in A366T: de hoofdconservator (trap I)

Volgens het vorig statuut (koninklijk besluit van 21 april 1965, artikelen 18 en 21) wordt de geldelijke anciënniteit van de personeelsleden die tot een graad van het leidinggevend wetenschappelijk personeel benoemd worden, niet behouden. In principe beginnen zij onderaan de weddenschaal, aan geldelijke anciënniteit 0 jaar. De wedde werd in het vorig statuut vastgesteld door rekening te houden met het weddenbedrag van de graad waaruit het personeelslid tot de nieuwe graad (van het leidinggevend wetenschappelijk personeel) bevorderd werd. Hierdoor verkregen twee personeelsleden die tot afdelingshoofd bevorderd werden en die dezelfde anciënniteit hebben, een verschillend weddenbedrag (en onrechtstreeks - voor de toekomstige weddenevolutie - een verschillende geldelijke anciënniteit) indien de ene bevorderd werd uit de graad van e.a. assistent, en de andere uit de graad van werkleider.

Deze regeling is opgenomen in artikel 21 van het KB van 21 april 1965 *houdende bezoldigingsregeling van het wetenschappelijk personeel van de Staat*:

*“Ieder lid van het wetenschappelijk personeel of ieder titularis van een door de Staat, de provincie, de gemeente of een openbare instelling met rechtspersoonlijkheid bezoldigde betrekking, die benoemd wordt tot een der leidinggevende functies, verkrijgt op elk ogenblik, in de schaal van zijn nieuwe functie, de wedde onmiddellijk boven die welke hij in zijn vroegere functie genoot. Wanneer het verschil tussen de vroegere en de nieuwe wedde echter lager is dan het bedrag van de driejaarlijkse verhoging bepaald in de schaal van de nieuwe toegekende functie, verkrijgt het lid op elk ogenblik de onmiddellijk hogere wedde die in deze schaal voorkomt.*

*(aangevuld bij koninklijk besluit van 17.10.1991): Voor de latere toekenning van de driejaarlijkse verhogingen in de weddeschaal van zijn nieuwe functie, wordt het lid geacht een nuttige anciënniteit te bezitten die gelijk is aan het aantal jaren*

*dat overeenstemt met het hem overeenkomstig het eerste lid toegekende weddebedrag.”*

Deze regeling is niet alleen zeer ingewikkeld (gaf aanleiding tot heel wat vergissingen bij de personeelsdiensten en tot grote terugvorderingen waarvan de afbetaling nog loopt) maar zij is eigenlijk ook onbillijk aangezien gelijk werk ongelijk beloond wordt.

De overgang naar de gewone regeling van geldelijke anciënniteit (nl. behoud van de geldelijke anciënniteit bij bevordering enz.) is evenwel niet evident. Vandaar een overgangsregeling om te vermijden dat de huidige leden van het leidinggevend wetenschappelijk personeel, door inschaling in de nieuwe salarisschalen aan de hand van het behoud van de normale geldelijke anciënniteit (alle voorgaande diensten zoals gedefinieerd in art. XIII 15), een te grote salarisverhoging zouden ontvangen.

Deze overgangsregeling wordt als volgt geregeld: voor diegenen die bezoldigd worden in de schalen **A265T of A366T**, geschiedt de opklimming in de salarisschaal dus verder volgens het principe van art. 21 van het vroegere statuut. Wel wordt in afwijking van artikel 18 van het vorig geldelijk statuut desgevallend de geldelijke anciënniteit in de trappen van een leidinggevend ambt samengeteld.

Bij bevordering in graad of in salarisschaal na 1 januari 1996 tot een gewone schaal (bv. A266, A365 of A366) treedt voor hen de nieuwe regeling van geldelijke anciënniteit in werking.

Voor een A1 die na 1.1.1996 tot A2 bevordert, treedt de nieuwe regeling onmiddellijk in werking.

Voor de personeelsleden van trap II (departementshoofden en instellingshoofden andere dan hoofdconservator) kon een overgangssalarisschaal A365T gecreëerd worden die aanvaardbaar is zonder de vroegere regeling inzake geldelijke anciënniteit te behouden.

De ingewikkelde regeling blijft dus in overgang bestaan voor:

- de hoofdconservator KMSKA (trap I) die reeds met pensioen is: A366T
- 5 afdelingshoofden (trap III): A265T

Door de combinatie van de artikelen XIII 15 en XIII 116 wordt een streep getrokken onder het verleden.

Deze regeling kost - tijdens een beperkte periode- boven de normale last van ABH ongeveer 3,5 % van de weddelast van de 11 leidinggevendenden. Met beperkte periode wordt bedoeld dat het maximum van de T-schalen identiek is aan het maximum van de gewone schalen, en dat het soms grote verschil bij de inschaling onmiddellijk kleiner wordt aangezien het verschil ook functie is van het vroeger bereiken van een volgende weddetrap. Deze meerkost wordt verantwoord door de statutaire vereenvoudiging en billijkheid .

**Art. XIII 116.** Om belangenvermenging te vermijden moeten, in afwachting van de aanwijzing van de afdelingshoofden, de ambtenaren van het wetenschappelijk personeel die overeenkomstig artikel II27bis in de directieraad zetelen, worden geweerd bij het nemen van beslissingen over de loopbaansnelheid.<sup>(5)</sup>

**Art. XIII 117.** Dit artikel strekt ertoe om alle personeelsleden die in dienst waren vóór de goedkeuring van het statuut van de wetenschappelijke instellingen (28 januari 1997) voor dezelfde graad ook dezelfde salarisschaal toe te kennen.<sup>(10)</sup>

Hierna volgen enkele voorbeelden :

1. een personeelslid met de graad van assistent werd op 1 januari 1994 wetenschappelijk attaché. Op 1 januari 1995 werd betrokkene volgens het vorig statuut nog bevorderd tot hoofd van een afdeling en ingeschaald als wetenschappelijk directeur. Bij toepassing van hoger vermeld artikel zal betrokkene de overgangssalarisschaal A265T worden toegekend, schaal die werd toegekend aan personeelsleden die op 1 juni 1994 als wetenschappelijk directeur werden ingeschaald;
2. een personeelslid dat op 1 september 1995 bevorderd werd tot eerste hoofdcorrespondent der vorsing, wordt ingeschaald in de graad van hoofdmedewerker en wordt de overgangssalarisschaal C222 toegekend;
3. een personeelslid in dienst getreden op 1 januari 1995 als correspondent der vorsing wordt ingeschaald als medewerker met overgangssalarisschaal C124;
4. een personeelslid in dienst getreden op 1 januari 1995 als adjunct-correspondent der vorsing wordt ingeschaald als assistent met overgangssalarisschaal D121;
5. een personeelslid in dienst getreden op 3 juni 1996 als technicus der vorsing wordt ingeschaald als technicus met overgangssalarisschaal C124.<sup>(10)</sup>

**Art. XIII 117bis.**<sup>(18)</sup> Personeelsleden die in de loop van het jaar 2001 uit dienst zijn getreden hebben reeds een vakantiegeld bij uitdiensttreding ontvangen op grond van de bestaande regeling. In de loop van 2002 zullen zij een aanvulling krijgen conform de nieuwe regeling.<sup>(16)</sup>

**Art. XIII 117ter.** § 1. Ingevolge het Lambermontakkoord dient aan de overgehevelde personeelsleden van het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek en het Centrum voor Landbouweconomie een Vlaamse salarisschaal te worden toegekend. Deze inschaling gebeurt in bijlage 16 bij het PSWI.<sup>(18)</sup>

§ 2. Voor sommige graden wordt een overgangssalarisschaal bepaald. De betrokken personeelsleden worden bezoldigd in deze salarisschaal totdat de organieke salarisschaal hen voordeliger wordt.<sup>(18)</sup>

§ 3. Voor 2 personeelsleden (1 assistent (A166) en 1 gespecialiseerd hoofdtechnicus (C134)) ligt het federaal bedrag van herkomst hoger dan de Vlaamse salarisschaal. De betrokkenen behouden dit hogere federale bedrag totdat de Vlaamse schaal hen voordeliger wordt. In het geval van de assistent is dat op 1 november 2002 (datum waarop betrokkene een salarisverhoging geniet), in het geval van de gespecialiseerd hoofdtechnicus is dat op 1 december 2002 (de salarisschalen in niveau D en C worden op deze datum opgetrokken met 1%) zodat de betrokken ambtenaren slechts in de maanden oktober en november 2002 verder hun federaal bedrag behouden.<sup>(18)</sup>

§ 4. Na de overhevelingsdatum (1 oktober 2002) werden nog overgehevelde ambtenaren bevorderd op basis van bevorderingsprocedure die gestart waren vóór de overhevelingsdatum. Voor deze personeelsleden wordt een overgangsmaatregel voorzien waarbij zij op de datum van hun bevordering heringeschaald worden.<sup>(18)</sup>

## **DEEL XIV. DE RECHTSPOSITIE VAN HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID VAN DE INSTELLING**

### **TITEL 1. TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel XIV 1.** Volgens dit artikel is het deel XIV van toepassing op alle contractuele personeelsleden van de instelling.

Dit betekent dat zowel de contractuele personeelsleden die op 1 januari 1996 of later in dienst genomen worden, als de contractuele personeelsleden die vóór deze datum reeds in dienst zijn (onder wie die welke in toepassing van de wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut bij arbeidsovereenkomst in dienst gehouden worden), volgens de voorwaarden vermeld in dit deel, tewerkgesteld moeten worden.

Waar nodig zal aan de contractuele personeelsleden dan ook een wijziging van hun huidige arbeidsovereenkomst worden voorgesteld.

De Algemene Administratieve Diensten van de functionele departementen zijn in dit verband belast met de opmaak en de afsluiting van de addenda (of nieuwe overeenkomsten) waarbij de arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel van deze instellingen in overeenstemming worden gebracht met die omschreven in het deel XIV.

Tot de contractuele personeelsleden die onder het deel XIV ressorteren, moeten ook de gesubsidieerde contractuelen worden gerekend.

### **TITEL 2. DE AANWERVING EN DE TOELATINGSVOORWAARDEN**

#### **Hoofdstuk 1. De aanwerving**

##### *Afdeling 1. Organieke regeling*

**Art. XIV 2.** Volgens dit artikel is de indienstneming van contractuele personeelsleden uitsluitend toegestaan om :

- 1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen: het betreft hier ofwel in de tijd beperkte acties ofwel een buitengewone toename van het werk;
- 2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt;<sup>(14)</sup>

- 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
- 4° te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken.<sup>(14)</sup>

Het artikel XIV 2 herneemt hiermee de essentie van de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel zoals die voorkomt in het artikel 2 van het APKB.

Wat meer bepaald de vervangingsopdrachten vermeld in het artikel XIV 2, § 1, 2° betreft, moet worden opgemerkt dat zij enkel betrekking hebben op de vervanging van *ambtenaren* door contractuele personeelsleden.<sup>(14)</sup>

Volgens het artikel 2 van het APKB van 22 december 2000 bepaalt het statuut de modaliteiten voor de vervanging van afwezigheden van ambtenaren door contractuelen.<sup>(14)</sup>

De vervanging van contractuele personeelsleden door andere contractuele personeelsleden moet bijgevolg in een andere categorie van de organieke regeling worden ondergebracht.

Het ligt voor de hand dat deze laatste soort vervangingen als uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte zal worden gekwalificeerd.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die gesloten worden met stagiairs die niet voldoen aan de vereisten inzake lichamelijke geschiktheid (cfr. artikel VII 3), moeten daarentegen wel aanzien worden als contractuele aanwervingen met het oog op de vervanging van afwezige ambtenaren.

De organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel is in wezen restrictief.

Dit restrictief karakter verhindert echter niet dat wanneer in het kader van (we-der-)tewerkstellingsprogramma's de indienstneming van contractueel personeel aan de instelling wordt opgelegd, deze indienstneming wordt doorgevoerd, wat ook de reële behoeften binnen voormelde organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel mogen zijn.

## *Afdeling 2. Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften*

**Art. XIV 3.** Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften werden in het kader van het KB nr. 56 van 16 juli 1982 betreffende de werving in sommige overheidsdiensten omschreven als "in tijd beperkte acties" of als personeelsbehoeften die verband houden met "een buitengewone toename van het werk".

Het artikel **XIV 3, § 1** bepaalt geheel in de lijn van deze definities dat contractuele indienstnemingen die nodig zijn om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften, alleen maar plaats kunnen vinden voor een beperkte duur.



Deze bepaling verhindert evenwel niet dat arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten om te voorzien in uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften ook voor onbepaalde duur kunnen worden aangegaan.

De duur van een buitengewone toename van het werk bij voorbeeld, kan immers niet steeds bij voorbaat worden vastgesteld.

Het arbeidsrecht biedt bovendien voldoende mogelijkheden (opzegging, verbreking) opdat ook aan een contract dat voor onbepaalde duur is aangegaan, ten gepaste tijde een eind zou kunnen worden gesteld.

Het artikel **XIV 3, § 2** omschrijft de beslissingsprocedure die vooraf moet gaan aan elke contractuele indienstneming die plaats vindt om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen.

Wat deze categorie van indienstnemingen betreft, is het de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> die beslist over het aantal, de duur en de soort van betrekkingen waarin contractueel wordt aangeworven, en dit op voorstel van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

In de mate dat het syndicaal statuut dit vereist, zullen de vakbonden bij deze beslissing geraadpleegd worden.

Tot de uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften moeten onder meer worden gerekend:

- de betrekkingen van seizoenstewerkgestelde en gelegenheidsmedewerker (voorheen ressorterend onder het artikel 5 van het KB van 7 maart 1974 betreffende de werving van personeelsleden in de besturen en andere diensten van de ministeries);
- de betrekkingen die nodig zijn voor de uitvoering van researchprogramma's (voorheen vallend onder het artikel 5bis van het hogervermeld KB van 7 maart 1974);

Wat beide soorten van bovenvermelde betrekkingen betreft, houdt dit dus een verschil in met de federale overheid waarbij de seizoenstewerkstelling en de uitvoering van researchprogramma's werd ondergebracht bij de bijzondere of specifieke opdrachten (artikel 1, 2° en 4° van het KB van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten in de besturen en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut).

- de plaatsvervangende tewerkstellingen waarbij een (al dan niet gesubsidieerd) contractueel personeelslid een ander (al dan niet gesubsidieerd) contractueel personeelslid vervangt (zie bespreking van artikel **XIV 2**);

### *Afdeling 3. Vervangingsopdrachten*

**Art. XIV 4.** Het artikel over de vervangingsopdrachten wordt geschrapt. “Vervanging” houdt in dat het betrokken personeelslid in de plaats werkt van een afwezig personeelslid. Als gevolg hiervan kan het aantal vervangingen het aantal afwezigen niet overstijgen. Het vervangingsbeleid op zich vormt geen aangelegenheid die in het statuut moet worden geregeld.<sup>(14)</sup>

### *Afdeling 4. Bijkomende of specifieke opdrachten*

**Art. XIV 5.** Gelet op het artikel 2 van het APKB bestaat voor de Vlaamse regering de verplichting om de lijst te bepalen van de betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdrachten worden beschouwd en als dusdanig contractueel opgevuld.

Ten einde deze verplichting na te leven wordt in artikel XIV 5, § 2 voormelde lijst bepaald.

Hij omvat de volgende betrekkingen :

- 1° de betrekking van instellingshoofd (voor zover deze betrekking bij arbeidsovereenkomst wordt opgevuld);
- 2° de betrekkingen van het schoonmaak- en cateringpersoneel;<sup>(14)</sup>
- 3° de betrekkingen die uitgeoefend worden door het wetenschappelijk personeel dat nodig is voor de uitvoering van researchprogramma's, die de goedkeuring van de Vlaamse regering hebben bekomen;
- 4° de betrekkingen van groenarbeider bij het Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer.<sup>(4)</sup>

Deze lijst is niet-limitatief: de Vlaamse regering kan beslissen nog andere betrekkingen eraan toe te voegen.

Telkens een betrekking als bijkomende of specifieke opdracht wordt gekwalificeerd, dient voormelde lijst verplicht met deze betrekking te worden aangevuld.

De beslissing om contractuele personeelsleden in dienst te nemen voor het verrichten van bijkomende of specifieke opdrachten berust bij de Vlaamse regering.

Het artikel XIV 5, § 1 bepaalt in dit verband dat de aanvragen tot wijziging van de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen bij de Vlaamse regering moeten worden ingediend met vermelding van het aantal, de duur en de soort van betrekkingen die contractueel moeten worden opgevuld.<sup>(9)</sup>

Op deze manier komt men tot een éénvormige omschrijving van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften en de bijkomende of specifieke opdrachten (vaststelling voor beide soorten van betrekkingen van zowel het aantal, de duur als de soort van de functies waarin wordt aangeworven).

Volgens dit artikel diende voor de uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften enkel de duur te worden bepaald, en voor de bijkomende of specifieke opdrachten enkel de inhoud.

De praktijk heeft echter uitgewezen dat beide soorten van betrekkingen alleen maar duidelijk konden worden gedefinieerd mits aanduiding van zowel het aantal, de duur als de soort van de functies waarin contractueel personeel wordt in dienst genomen.

De indienstneming in de als bijkomende of specifieke opdracht gekwalificeerde betrekkingen gebeurt volgens het artikel XIV 5, § 3 in principe voor onbepaalde duur.

De betrekkingen van het schoonmaak- en cateringpersoneel<sup>(14)</sup> en van de groenarbeiders kunnen echter ook bij bepaalde duur-contracten worden opgevuld.<sup>(4)</sup>

Dat de betrekkingen van het schoonmaak- en cateringpersoneel<sup>(14)</sup> werden opgedeeld bij de bijkomende of specifieke opdrachten is in feite niets nieuws.

Een soortgelijke redenering is eveneens terug te vinden in het verslag dat namens de senaatscommissie voor de binnenlandse aangelegenheden werd uitgebracht met betrekking tot het ontwerp van wet betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut (de latere wet van 20 februari 1990).

Geheel in het verlengde van deze redenering vermeldt de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten die intussen door de federale overheid werd opgemaakt trouwens ook de betrekkingen van het schoonmaak- en cateringpersoneel<sup>(14)</sup> (cfr. artikel 1, 1° van het KB van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende en specifieke opdrachten in de besturen en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut).

Onder "cateringpersoneel"<sup>(14)</sup> dient zowel het keuken- als het cafetariapersoneel te worden begrepen. De werkzaamheden van de betrokken personeelsleden worden immers niet alleen uitgeoefend in restaurants, maar omvatten ook meer ambulante taken zoals bvb. de koffiëbedeling, het voorzien van maaltijden bij vergaderingen, ....<sup>(14)</sup>

Ook wat de contractuele indienstnemingen voor het verrichten van bijkomende of specifieke opdrachten betreft, zullen de vakbonden worden geraadpleegd in de mate dat dit door het syndicaal statuut wordt vereist.

De idee dat onder bijkomende of specifieke opdrachten alleen maar mogen worden verstaan de betrekkingen van:

- het schoonmaak- en cateringpersoneel;<sup>(14)</sup>
  - de personeelsleden met volledige prestaties;
  - het seizoenspersoneel;
  - de vakantietewerkgestelden;
- kan niet aangehouden worden.

De opsomming in de toelichting bij de wet van 20 februari 1990 wat onder bijkomende of specifieke opdracht moet worden verstaan, was immers zeker niet limitatief en enkel als voorbeeld bedoeld.

Uit de parlementaire voorbereiding van deze wet kunnen overigens volgende passages worden geciteerd:

- "De Koning (lees Gemeenschaps- en Gewestregeringen) krijgt de bevoegdheid om bijkomende en specifieke opdrachten concreet te maken" (Senaat 25/9/89 - 777/1 Memorie van toelichting);

- "De bijkomende of specifieke opdrachten worden nu reeds gedefinieerd door de koninklijke besluiten van 7 maart 1974 en 1 maart 1976. Er werd een akkoord bereikt om deze KB's in overleg met de Gemeenschaps- en Gewestregeringen te actualiseren (...). Er komen in de toekomst waarschijnlijk nog meer mogelijkheden voor contractuelen in het kader van specifieke opdrachten. Aldus zouden de in het vooruitzicht gestelde maatregelen m.b.t. de toekomstige overheidsbedrijven kunnen voorzien dat een regime van contractuelen zal worden ingesteld voor soms zeer specifieke opdrachten van hoog niveau en met een bijzonder statuut" (verslag - wetsontwerp 1043/2-89/90 - Kamer - zitting 9/2/90).

Het voorschrift van het APKB dat elke uitvoerende macht een lijst moet bepalen van bijkomende of specifieke opdrachten zou zinloos zijn indien deze opdrachten reeds limitatief zouden vastliggen.

Ook federaal werd in het KB van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten in de besturen en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut functies vermeld die niet vallen onder de categorieën opgesomd in het KB van 7 maart 1974 (zie bijvoorbeeld artikel 1, lid 1, 20° van laatstvermeld KB in verband met de contractuele indienstneming van deskundigen (niveau 1) bij arbeidsovereenkomst voor voltijdse prestaties).

De betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden gekwalificeerd, moeten niet noodzakelijk inhoudelijk worden omschreven.

Het APKB heeft het in dit verband alleen maar over een lijst.

Federaal beperkt men zich trouwens eveneens tot een weinig genuanceerde opsomming van de bijkomende of specifieke opdrachten.

**Art. XIV 6.** Voor de aanwervingsprocedure wordt naar de artikelen **VI 34** tot en met **VI 37** verwezen.

**Art. XIV 6 bis.** Op grond van dit artikel bepaalt de Vlaamse minister, bevoegd voor de het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>, in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), wat de contractuele betrekkingen betreft die op grond van het nieuwe artikel XIV 2, 4° als hoog gekwalificeerd worden beschouwd:<sup>(14)</sup>

- het aantal, de duur en de soort;<sup>(14)</sup>
- de soort van arbeidsovereenkomst waarmee wordt aangeworven;<sup>(14)</sup>
- de aanwervingswijze;<sup>(14)</sup>
- de aanwervingsvoorwaarden.<sup>(14)</sup>

Deze aanwervingsregeling moet een soepeler aanwervingsbeleid mogelijk maken, waardoor het personeelsbeheer sneller en effectiever kan inspelen op behoeften aan hooggekwalificeerd personeel die zich binnen de organisatie stellen. De indienstneming in de hooggekwalificeerde betrekkingen vermeld in artikel XIV 2, 4° gebeurt eveneens door de Vlaamse minister, bevoegd voor de het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>. Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 22 oktober 1999 tot vaststelling van regelen inzake het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup> en specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> in de diensten van de Vlaamse regering en in de Vlaamse openbare instellingen behoren de wervingen tot de bevoegdheid van de Vlaamse minister, bevoegd voor de het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>.<sup>(14)</sup>

## **Hoofdstuk 2.** De toelatingsvoorwaarden

**Art. XIV 7.** In dit artikel worden de toelatingsvoorwaarden vastgesteld voor een tewerkstelling bij arbeidsovereenkomst.

Het herneemt met dit doel de toelatingsvoorwaarden die reeds in het hoofdstuk I van het besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992 houdende vaststelling van de voorwaarden voor het aanstellen en voor het in dienst houden bij arbeidsovereenkomst in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in de wetenschappelijke inrichtingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest werden opgesomd.

Het artikel **XIV 7** omvat geen nationaliteitsvereiste, behalve voor de betrekkingen die een rechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden en die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de Vlaamse Gemeenschap of van andere openbare lichamen. Laatstvermelde betrekkingen kunnen enkel door Belgen worden ingenomen.

Het artikel **XIV 7** is hiermee in overeenstemming met de interpretatie die door het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt gegeven aan het artikel 48 van het Verdrag van 25 maart 1957 tot oprichting van een Europese Economische Gemeenschap.

Contractuele betrekkingen kunnen echter niet alleen ingenomen worden door onderdanen van een lidstaat van de Europese Unie, maar ook door personen van buiten de Europese Unie.

Het artikel XIV 7 vermeldt nog de volgende toelatingsvoorwaarden:

- van een gedrag zijn dat in overeenstemming is met de eisen van het beoogde ambt.

Deze voorwaarde verwijst naar wat hierover reeds in het Verslag aan de Koning betreffende het APKB werd gesteld.

De kandidaat die een bewijs van goed gedrag en zeden voorlegt, voldoet aan deze voorwaarde;

- de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- aan de dienstplichtwetten voldoen;

De laatste 2 voorwaarden hebben bij de aanwerving van een niet-Belg betrekking op het land van herkomst.

- lichamelijk geschikt zijn;
- houder zijn van het passende diploma of getuigschrift.<sup>(3)</sup>

Terzake moet evenwel de restrictie worden aangebracht dat de toegang tot de betrekkingen van een welbepaald niveau, wordt beperkt tot uitsluitend de personen die geen hoger diploma bezitten dan het diploma dat overeenstemt met dit niveau.

Als uitzondering op dit principe gelden:

- de gevallen waarin het hoger diploma werd behaald na de inschrijving of na het slagen voor de selectieprocedure voor de te beoogde betrekking;
- de contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden ter vervanging van personeelsleden met loopbaanonderbreking of van wie de lopende arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

Wat de vervanging van loopbaanonderbrekingen betreft, voorziet het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen bijgevolg in een ruimer recruiteringsgebied dan de reglementering met betrekking tot de gesubsidieerde contractuelen (artikel 28 van het besluit van de Vlaamse regering van 27 oktober 1993 ter veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen). Op grond van deze laatste mogen immers alleen de uitkeringsgerechtigde werklozen die hoogstens het diploma bezitten dat overeenstemt met het niveau waarin de vervanging gebeurt, worden aangeworven als gesubsidieerde contractueel ter vervanging van een ambtenaar of een gesubsidieerd contractueel in loopbaanonderbreking. De bepaling in het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen waarbij de vervanging van een loopbaanonderbreking mogelijk is door een persoon met een hoger diploma, vindt bijgevolg alsnog alleen toepassing wanneer het gaat om de vervanging van een “gewone” contractueel in loopbaanonderbreking door een “gewone” contractueel.

- de contractuele betrekkingen waarvoor de aanwervingsprocedure voor 1 november 1997 werd aangevangen (zie artikel XIV 51bis);
- de vervanging van personeelsleden met een uitdovende graad die in de A-kolom van de personeelsformatie wordt vervangen door een hogere graad (zie artikel XIV 51bis).
- overeenkomstig de regeling van het verdringingseffect voor ambtenaren wordt voor het opvullen van contractuele betrekkingen eveneens bepaald dat de voorwaarde van het bezit van een diploma dat overeenstemt met het niveau van de vacante betrekking, niet geldt voor de vacante betrekkingen van een niveau dat net lager ligt dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma.<sup>(12)</sup>

Van niet-Belgen kan een gelijkgesteld diploma worden aanvaard <sup>(3)</sup>.

Artikel 9, § 1, derde lid van het nieuwe APKB van 22 december 2000 laat toe dat in geval van schaarste op de arbeidsmarkt kan worden afgeweken van de diplomaveristen in die zin dat men kan worden aangeworven ook al beschikt men niet over het diploma of getuigschrift dat overeenstemt met het niveau. Zie toelichting bij art. VI 4.<sup>(16)</sup>

### **TITEL 3. ARBEIDSVOORWAARDEN**

De Vlaamse regering heeft op grond van het artikel 87, § 3 van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij wet van 8 augustus 1988, bij de bijzondere wet van 12 januari 1989 en bij de bijzondere wet van 16 januari 1989, de bevoegdheid om de voorwaarden vast te stellen waartegen de contractuele personeelsleden worden tewerkgesteld.

Het contractuele personeelslid dat aangeworven wordt, stemt met de door de Vlaamse regering vastgestelde arbeidsvoorwaarden in door middel van de arbeidsovereenkomst die het vrijelijk met de instelling aangaat.

De autonomie van de Vlaamse regering bij het vaststellen van de voorwaarden waartegen contractueel wordt tewerkgesteld, is echter niet onbeperkt.

Terzake moet rekening gehouden worden met een geheel van rechtsregels die door andere rechtsbronnen werden geformuleerd. Zo zijn op het contractueel personeel van de instelling onder meer van toepassing :

- de reglementeringen inzake proeftijd (artikelen 48 en 67), gewaarborgd loon (artikelen 52, 70-71 en 73) en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (artikelen 32, 35, 37-40, 48, 58, 59, 78-83) vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de regeling inzake moederschapsrust (artikel 39) van de arbeidswet van 16 maart 1971;

- het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de sociale zekerheidsregelingen inzake ziekte, ongeval, moederschap, werkloosheid en pensioenen van toepassing in de privé-sector.

De bevoegdheid van de Vlaamse regering om de arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel te bepalen wordt ook ingeperkt door het artikel 30 van het APKB.

Volgens dit artikel hebben de contractuele personeelsleden van een Gemeenschaps- en Gewestregering recht "op de weddeschaal, het gewaarborgd minimumloon, de haard- of standplaatstoelage, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de vergoedingen en toelagen onder dezelfde voorwaarden als een ambtenaar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt".

De - zoals hoger uiteengezet - begrensde bevoegdheid van de Vlaamse regering om de voorwaarden te bepalen waartegen het contractuele personeel van de instelling wordt tewerkgesteld, heeft voor gevolg dat het hier besproken besluit, wat deze arbeidsvoorwaarden betreft, geen volledige inventaris biedt van de regelingen die op voormeld personeel van toepassing zijn.

De bepalingen die in titel III van deel XIV werden opgenomen, zijn vaak eerder van suppletieve aard: zij geven vorm aan principes die door een extern reglementair kader worden opgelegd.

Grosso modo kunnen deze bepalingen in 4 grote entiteiten worden opgedeeld : algemene arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 1); verlofregeling (hoofdstuk 2); ontslagregeling (hoofdstuk 3) en geldelijke regeling (hoofdstuk 4).

### **Hoofdstuk 1.** Algemene regelingen

De artikelen **XIV 8** tot en met **XIV 28** vermelden de algemene arbeidsvoorwaarden waartegen de tewerkstelling van het contractuele personeel bij de instelling plaats vindt.

Deze algemene arbeidsvoorwaarden betreffen:

- de soort van arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten;
- de proeftijd waaraan het contractuele personeelslid wordt onderworpen en de eventuele periodieke beoordeling daarna;
- de tewerkstellingsplaats en het arbeidsregime;
- de regeling van de medische controle;
- de bevoegdheden, rechten en plichten van de contractuele personeelsleden;
- de onverenigbaarheden met een contractuele tewerkstelling en de regeling inzake cumulatie van beroepsactiviteiten;
- de verlofregeling;
- de geldelijke regeling.



*Afdeling 1. Soort van arbeidsovereenkomst*

**Art. XIV 8.** Volgens dit artikel wordt elke arbeidsovereenkomst aangegaan hetzij voor bepaalde of onbepaalde duur, hetzij als vervangingsovereenkomst.

Hierdoor wordt de vorm van de arbeidsovereenkomst gestandaardiseerd. Bij de instellingen heeft nooit een traditie bestaan om contracten voor een welomschreven werk af te sluiten, ofschoon dit volgens het arbeidsrecht mogelijk zou zijn.

*Afdeling 2. Schriftelijke arbeidsovereenkomst*

**Art. XIV 9.** Volgens dit artikel moet elke arbeidsovereenkomst schriftelijk worden vastgesteld.

Deze schriftelijke vaststelling draagt bij tot de rechtszekerheid van werkgever en werknemer. Zij is bovendien noodzakelijk omdat op elke arbeidsovereenkomst het visum van de Inspectie van Financiën (cfr. het artikel 10, § 1 van het KB nr. 56 van 16 juli 1982) moet kunnen worden aangebracht.

**Art. XIV 10.** Dit artikel machtigt het instellingshoofd de arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Aangezien eventuele addenda aan een basiscontract eveneens moeten beschouwd worden als arbeidsovereenkomsten, is het instellingshoofd ook bevoegd voor de ondertekening van deze addenda.

Voormelde bevoegdheid tot ondertekening houdt echter niet in dat het instellingshoofd ook ten gronde kan beslissen over een wijziging van de arbeidsvoorwaarden, in andere gevallen dan die waarin hem deze beslissingsbevoegdheid uitdrukkelijk werd toegewezen (zoals de aanwijzing van de standplaats (cfr. artikel **XIV 14**), de toekenning van verloven (cfr. artikel **XIV 28**) en het verlenen van het ontslag (cfr. artikel **XIV 40**).

De arbeidsovereenkomst van het instellingshoofd zelf wordt evenwel door de Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel<sup>(19)</sup> (9) ondertekend.

### *Afdeling 3. Proeftijd - Beoordeling*

#### *Onderafdeling 1. Proeftijd*

**Art. XIV 11.** Volgens dit artikel moeten de contractuele personeelsleden van de instelling onderworpen worden aan een proeftijd.

**Art. XIV 12.** De duur van deze proeftijd bedraagt voor arbeiders 14 dagen en voor bedienden - in beginsel - 1 maand.

Gelet op de hoge vereisten die worden gesteld aan de personeelsleden die met een bijkomende of specifieke opdracht vermeld in het artikel XIV 5, § 2, 3<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup>(<sup>14</sup>) zijn belast, moeten deze personeelsleden evenwel een proeftijd van 6 maanden doormaken.

Om terzake meer flexibiliteit te creëren wordt aan de Vlaamse minister, bevoegd voor de het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling(<sup>19</sup>) de mogelijkheid gegeven om ad hoc, op voorstel van de inhoudelijk bevoegde minister, een andere duur voor de proeftijd vast te stellen. Ook wanneer op grond van deze bepaling een afwijkende duur van de proeftijd wordt vastgesteld, moeten vanzelfsprekend de begrenzings die worden gesteld door het arbeidsrecht, blijven worden gerespecteerd.(<sup>10</sup>)

Eens aangevangen kan een contractuele proeftijd niet éézijdig door de werkgever worden verlengd.

De proeftijd van een contractuele bediende die een betrekking uitoefent van niveau A bedraagt dus maximaal de helft van de stage die wordt opgelegd aan een ambtenaar van dit niveau.

Hiertegenover staat dat een contractueel personeelslid bij ontoereikende prestaties makkelijker kan worden ontslagen dan een ambtenaar.

**Art. XIV 13.** Een nieuwe proeftijd wordt volgens dit artikel niet meer opgelegd wanneer uit voorgaande prestaties bij de instelling de beroepsgeschiktheid van het betrokken personeelslid kan worden afgeleid.

Deze bepaling is geïnspireerd door de rechtspraak (Arbh. Brussel, 11 mei 1984, J.T.T., 1985, 132; Arbh. Antwerpen, 18 september 1984, J.T.T., 1985, 135).

Het maakt hierbij niet uit in welke hoedanigheid (vast, tijdelijk of contractueel) de voorgaande prestaties werden geleverd.

## *Onderafdeling 2. Beoordeling*

**Art. XIV 14.** Contractuele personeelsleden met een langere tewerkstellingsduur dan één jaar worden beoordeeld volgens dezelfde regeling als deze die van toepassing is voor de functioneringsevaluatie van de ambtenaren, met dit verschil dat een contractueel personeelslid reeds na één negatieve beoordeling kan ontslagen worden (een ambtenaar daarentegen kan pas ontslagen worden na een tweede opeenvolgende evaluatie onvoldoende).<sup>(8)</sup>

Daarenboven geldt de beroepsprocedure tegen de beoordeling "onvoldoende" niet voor de contractuele personeelsleden. Aangezien contractuele personeelsleden geen functionele loopbaan hebben, kunnen ze geen loopbaanvertraging krijgen.<sup>(8)</sup>

Het contractuele instellingshoofd wordt beoordeeld overeenkomstig artikelen VIII 10 § 1, § 2, § 4 en § 5 van het PSWI.

**Art. XIV 15.** De contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking zoals bedoeld in artikel XIV 2, 4<sup>o</sup> en een bezoldiging minstens gelijk aan A265, worden beoordeeld door de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s); voor de andere contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking zijn de algemene regels inzake beoordeling van toepassing. Bij de vergelijking met de salarisschaal A265, worden desgevallend andere bezoldigingselementen dan het salaris in aanmerking genomen. Deze elementen zijn niet bij voorbaat vaststelbaar, aangezien de bezoldiging van het contractueel personeel met een hooggekwalificeerde betrekking bij de indienstneming wordt vastgesteld.<sup>(14)</sup>

## *Afdeling 4. Standplaats*

**Art. XIV 16.** Volgens dit artikel wordt de standplaats van het contractuele personeelslid aangewezen door het instellingshoofd.

Deze standplaats moet in de schriftelijke arbeidsovereenkomst met dit personeelslid worden vermeld. Indien zij wordt gewijzigd, wordt dit bij addendum aan het contract geregeld.

## *Afdeling 5. Detachering*

**Art. XIV 17.** Opgeheven <sup>(9)</sup>

### *Afdeling 6. Werktijdregeling en arbeidsduur*

Deze afdeling omvat algemene bepalingen over de werktijdregeling en het arbeidsregime van het contractuele personeelslid.

**Art. XIV 18.** Volgens dit artikel geldt voor contractuele personeelsleden dezelfde werktijdregeling als voor ambtenaren.

**Art. XIV 19.** Met contractuele personeelsleden kunnen zowel voltijdse als deeltijdse arbeidsovereenkomsten worden afgesloten.

Een voltijdse arbeidsduur omvat volgens het artikel **XIV 19** voor contractuele personeelsleden hetzelfde aantal arbeidsuren als voor ambtenaren.

Alle soorten deeltijdse arbeidsregimes zijn mogelijk op voorwaarde dat zij minstens 50 % van een volledige arbeidsduur bedragen.<sup>(13)</sup>

De formule voor het berekenen van het gedeeltelijk maandloon maakt het mogelijk om te diversifiëren over een groter gamma van arbeidsregimes. Bedoeling is evenwel niet dat deze diversifiëring extreem wordt doorgevoerd, maar zich beperkt tot voor het personeelsbeheer efficiënt hanteerbare gradaties.<sup>(13)</sup>

**Art. XIV 20.** Opgeheven.<sup>(15)</sup>

Het schrappen van de regel dat op een wijziging van het arbeidsregime slechts op initiatief van de werkgever kan worden teruggekomen, betekent dat voortaan beide partijen het initiatief kunnen nemen om een werkhervatting volgens het oorspronkelijke arbeidsrooster te vragen. Beide partijen moeten akkoord gaan vooraleer de terugkeer naar het oorspronkelijk regime echt kan ingaan.<sup>(14)</sup>

### *Afdeling 7. Medische controle*

**Art. XIV 21.** Volgens dit artikel is bij ziekte of ongeval van een contractueel personeelslid dezelfde regeling inzake medische controle van toepassing als die welke geldt voor een ambtenaar (zie hiervoor artikel XI 24).

## *Afdeling 8. Bevoegdheid, rechten en plichten*

### *Onderafdeling 1. Bevoegdheid*

**Art. XIV 22.** Het contractuele personeelslid heeft in principe enkel een functionele en geen hiërarchische bevoegdheid.<sup>(13)</sup>

In het raam van deze functionele bevoegdheid kunnen contractuele personeelsleden bijvoorbeeld adviezen verstrekken die bij de beoordeling van ambtenaren en contractuele personeelsleden behulpzaam kunnen zijn of suggesties doen in verband met de goede werking van de diensten, de toekenning van verloven, het inzetten van een tuchtprocedure,...

Contractuele personeelsleden van niveau A belast met de leiding over een entiteit binnen de instelling en de contractuele personeelsleden bezoldigd in een salarisschaal van rang A2 en hoger hebben ook een hiërarchische bevoegdheid (met inbegrip van de bevoegdheid om te evalueren). De toekenning van hiërarchische bevoegdheid aan deze contractuele personeelsleden is o.m. noodzakelijk met het oog op de objectivering van de evaluaties in het kader van PLOEG. Hiervoor deden zich in dit verband operationele moeilijkheden voor, door dat het de contractuele leidinggevenden aan hiërarchische (waaronder evaluatie -) bevoegdheid ontbreekt (cfr. beslissing dd. 9 september 1999 van het college van secretarissen-generaal, nota dd. 17 september 1999 van de administratie Personeelsontwikkeling).<sup>(13)</sup>

**Art. XIV 23.** Opgeheven.<sup>(13)</sup>

### *Onderafdeling 2. Rechten*

**Art. XIV 24** geeft aan het contractuele personeelslid dezelfde deontologische rechten als aan de ambtenaar. Daardoor geldt de regeling inzake de bescherming van de klokkenluiders (uitgezonderd wat betreft de opschorting van de tuchtprocedures aangezien de tuchtregeling niet van toepassing is op de contractuele personeelsleden), zoals opgenomen in artikel III 2, § 2, III 2bis, III 2ter PSWI bij dit besluit ook voor de contractuele personeelsleden.<sup>(20)</sup>

### *Onderafdeling 3. Plichten*

**Art. XIV 26.** Gelet op dit artikel heeft het contractuele personeelslid dezelfde plichten als de ambtenaar.

Niettemin werd de tuchtregeling die geldt voor deze laatste niet van toepassing verklaard op het contractuele personeelslid.

Het instellen van een tuchtregeling voor contractuele personeelsleden is immers zeer delicaat. Enerzijds vormen tuchtrekenen geen voldoende grond opdat door de werkgever éézijdig tot belangrijke wijzigingen van essentiële arbeidsvoorwaarden zou kunnen worden overgegaan; anderzijds sluit het bestaan van een contractuele arbeidsrelatie niet uit dat straffen en geldboeten aan contractuele personeelsleden worden opgelegd.

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen die deze aangelegenheid regelt (artikel 6, 6° en 16 tot en met 19), is echter niet van toepassing op de instelling (artikel 2 van deze wet).

Om ontoelaatbaar gedrag van contractuele personeelsleden tegen te gaan kan door de instelling een beroep worden gedaan op het gewone instrumentarium dat door het arbeidsrecht wordt aangereikt (vermaning, verwittiging, opzegging van arbeidsovereenkomst, ontslag om dringende redenen en dergelijke).

Het contractuele personeelslid dient bij zijn indienstneming geen eed af te leggen.

#### *Onderafdeling 4.* Onverenigbaarheden - Cumulatie van beroepsactiviteiten

**Artikelen XIV 27 en XIV 28.** Inzake onverenigbaarheden en cumulatie van beroepsactiviteiten gelden voor het contractuele personeelslid dezelfde regelingen als voor de ambtenaren.

#### *Onderafdeling 5.* Intellectuele eigendomsrechten <sup>(10)</sup>

De regeling inzake intellectuele eigendomsrechten die geldt voor de ambtenaren is van overeenkomstige toepassing op de contractuele personeelsleden van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.<sup>(10)</sup>

### **Hoofdstuk 2.** Verloven

Dit hoofdstuk heeft de verlofregeling van het contractuele personeel tot voorwerp. De artikelen **XIV 29** tot en met **XIV 42** worden hierna thematisch behandeld.

1. De verlofregeling van het contractuele personeel omvat buiten het bevallings- en ziekteverlof, de hiernavermelde verloven :
  - het jaarlijks vakantieverlof en de feestdagen (afdeling 1);
  - het omstandigheidsverlof (afdeling 2);
  - het opvangverlof (afdeling 3);

- het ouderschapsverlof (afdeling 4);
- de loopbaanonderbreking (afdeling 5);
- het gecontingenteerd verlof (afdeling 6);
- het voorbehoedend verlof (afdeling 7);
- het verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte (afdeling 8);
- het politiek verlof (afdeling 9);
- het vaderschapsverlof (afdeling 9bis);<sup>(18)</sup>
- het verlof voor opdracht voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet of bij een erkende politieke groep (afdeling 10);
- het verlof na het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet (afdeling 10);<sup>(9)</sup>
- het vormingsverlof (afdeling 11).<sup>(3)</sup>

Volgens het artikel **XIV 29** dient de lijst van deze verloven als limitatief te worden beschouwd. Deze bepaling verhindert vanzelfsprekend niet dat een wettelijke schorsingsgrond zoals militaire dienst (cfr. artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst) eveneens de niet-uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor gevolg heeft. Het vakbondsverlof voor contractuelen is geregeld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel en het KB van 28 september 1984 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel.

2. Het instellingshoofd, beslist volgens het artikel **XIV 30** of het door dit personeelslid gevraagde verlof al dan niet wordt toegekend. Hij ondertekent in dit kader de addenda of schriftelijke toestemmingen waarbij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst.
3. Voor het contractuele personeel geldt inzake ziekte- en bevallingsverlof de reglementering van de privé-sector (Wet van 9 augustus 1963 tot vaststelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering (titels IV en IV bis); KB van 4 november 1963 tot uitvoering van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsregeling, artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikelen 39 e.v. van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

Het hier besproken besluit omvat dan ook geen bepalingen met betrekking tot dit verlof.

4. De hiernavermelde verloven zijn volgens de artikelen **XIV 31, XIV 32, XIV 33, XIV 34, XIV 35, XIV 36, XIV 39, XIV 40, XIV 41 en XIV 42** voor de contractuele personeelsleden op dezelfde wijze geregeld als voor de ambtenaren :

- jaarlijkse vakantie, feestdagen en compensatieverlof;
- omstandigheidsverlof;
- opvangverlof;
- ouderschapsverlof;
- voorbehoedend verlof;
- verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
- politiek verlof;
- verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een<sup>(16)</sup> kabinet of een erkende politieke groep.<sup>(9)</sup>

Deze verloven behoeven in dit kader dan ook geen verdere commentaar, behalve dan dat de evenredige vermindering van het jaarlijks vakantieverlof slechts plaats grijpt omwille van hiernavermelde redenen :

- gecontingenteerd verlof;
- loopbaanonderbreking;
- facultatief politiek verlof of politiek verlof van ambtswege;
- militieverplichtingen (voor zover het volledige kalendermaanden betreft);
- ouderschapsverlof.

Deze gevallen dienden in het artikel **XIV 31 § 3** uitdrukkelijk te worden vermeld, aangezien het begrip "onbezoldigde verlofdagen" dat in dit verband als criterium voor de ambtenaren wordt gebruikt (cfr. artikel **XI 11**), te ruim is voor het contractuele personeel.

Voor dit laatste is immers ook het bevallingsverlof en het ziekteverlof (buiten de periode van gewaarborgd en/of aanvullend loon) onbezoldigd.

Beide laatste verloven worden voor het contractueel personeel in aanmerking genomen, omdat ook voor de ambtenaren er geen vermindering is van het jaarlijks vakantieverlof bij ziekte of bevalling.

5. Wat het omstandigheidsverlof betreft, geldt voor de contractuele personeelsleden - zoals reeds werd gesteld - dezelfde regeling als voor de ambtenaren (cfr. artikel **XIV 34**).

Dit heeft voor gevolg dat ten aanzien van het contractuele personeel van de instelling, de klein-verletregeling ingesteld bij het KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten niet wordt toegepast.

De reden hiervoor schuilt in het feit dat voor ambtenaren en contractuele personeelsleden een zo éénvormig mogelijk personeelsbeheer wordt nagestreefd.

De klein-verletregeling ingesteld bij het hogervermeld KB van 28 augustus 1963 dient in principe te worden gerespecteerd in elke individuele arbeidsrelatie. Ter rechtvaardiging van de niet-toepassing van deze regeling, dient dan ook verwezen te worden naar het "beginsel van de veranderlijkheid".

Volgens dit beginsel is de macht die een dienst opricht, bevoegd om zijn interne organisatie te wijzigen zonder rekening te houden met verworven rechten, zodat de arbeidsvoorwaarden - zelfs voor wat betreft een contractuele betrekking - op éénzijdige wijze door de overheid kunnen worden gewijzigd (BUTTGENBACH en



DEMBOUR, Nature du lieu juridique unissant les administrations publiques à leurs agents, p. 1 en MAST, A., Overzicht van het Belgisch Administratief Recht, nr. 58).

6. Als principe geldt dat contractuele personeelsleden inzake loopbaanonderbreking, onderworpen zijn aan de regeling van de privé-sector. Gelet op het prolifereren aan regelgevingen die inmiddels in de privé-sector zijn ontstaan, en waarvan het toepassingsgebied uitdrukkelijk werd beperkt tot de CAO-werkgevers en -werknemers, wordt nu echter wel gespecificeerd dat alleen de arbeidsrechtelijke regelingen inzake loopbaanonderbreking die gelden voor het contractuele personeel in overheidsdienst, van toepassing zijn.

Laatstvermelde arbeidsrechtelijke regelingen zijn terug te vinden in het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Ingevolge de toepasselijkheid van dit KB is de loopbaanonderbreking voor het contractuele personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen georganiseerd als een gunst.

De artikelen XIV 37bis en XIV 37ter creëren voor het contractuele personeel van de Vlaamse wetenschappelijk instellingen evenwel een recht op :

- ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking;
  - en
  - loopbaanonderbreking voor het verstrekken van bijstand/verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid,
- volgens de regeling die geldt voor de ambtenaren.

Het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, verleent de overheden de mogelijkheid om de bijzondere stelsels inzake ouderschapsverlof en verlof voor bijstand / verzorging aan / van een zwaar ziek gezins- of familielid die zij voor hun ambtenaren invoeren, ook uit te breiden tot hun contractuele personeel. Deze uitbreiding moet expliciet plaats vinden aangezien het contractuele personeel van de ministeries niet ressorteert onder de koninklijke besluiten waarbij voor het contractuele personeel van de privé-sector, het recht op ouderschapsverlof en het recht op verlof voor bijstand / verzorging aan / van een zwaar ziek gezins- of familielid onder de vorm van loopbaanonderbreking werden ingevoerd.

Het contractuele personeel van de ministeries heeft op grond van het KB van 2 januari 1991 daarentegen wel reeds recht op hetzelfde palliatief verlof als het contractuele personeel van de privé-sector, zodat wat dit laatste betreft niet meer reglementerend moet worden opgetreden.

Volgens het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen kunnen ambtenaren alleen ouderschapsverlof en verlof voor bijstand / verzorging aan / van een zwaar ziek gezins- of familielid onder de vorm van halfzijdse loopbaanonderbreking krijgen voor zover zij minstens met 3/4-prestaties zijn tewerkgesteld. Bij uitbreiding van laatstvermelde bijzondere stelsels tot het contractuele personeel, moet ook voor dit personeel de voorwaarde van minstens 3/4-prestaties worden gesteld. Aangezien de Vlaamse wetenschappelijk instellingen geen ambtenaren met een deeltijdse aanstelling hebben, en in deel XI dus geen bepalingen dienden te worden opgenomen m.b.t. de vereiste van 3/4-prestaties voor halfzijdse loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof - verlof voor bijstand), diende deze vereiste voor het contractuele personeel expliciet te worden geformuleerd in artikelen XIV 37bis en XIV 37ter.

Wat het contractuele stelsel betreft geldt de vereiste van 3/4-prestaties ook voor het palliatief verlof onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking, ditmaal evenwel ingevolge het KB van 2 januari 1991.

(<sup>10</sup>)

7. Inzake gecontingenteerd verlof kunnen door het contractuele personeelslid de volgende verlopen worden aangevraagd (cfr. artikel **XIV 38**) :

- 1° een onbezoldigd verlof ten belope van maximaal 20 dagen per jaar (en te nemen in volledige dagen en al dan niet aaneensluitende periodes).

Dit verlof is in deze zin ruimer dan het verlof om dwingende redenen vermeld in het artikel 30 bis van de wet van 3 juli 1978 (uitgevoerd bij KB van 11 oktober 1991 tot instelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden) dat het de mogelijkheid biedt tot opname van 20 (in plaats van 10) verlofdagen.

Het is echter restrictiever in deze zin, dat de toekenning van dit verlof verenigbaar moet zijn met het dienstbelang. Het verlof om dwingende redenen in de privé-sector kan worden opgenomen, ongeacht het dienstbelang.

- 2° een éénmalig onbezoldigd verlof

- hetzij voor het vervullen van een proeftijd of stage bij dezelfde of een andere werkgever. In dit geval is de duur van het gecontingenteerd verlof beperkt tot de duur van de proeftijd of stage, en telt het mee voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit (en bijgevolg ook voor de eventuele overgang naar de volgende salarisschaal);
- hetzij voor het vervullen van een betrekking bij een andere werkgever waaraan geen proeftijd of stage verbonden is;
- hetzij voor het verrichten van een zelfstandige activiteit.

In beide laatste gevallen mag de duur van het gecontingenteerd verlof het jaar niet overschrijden, en mag het niet worden meegerekend voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit en de eventuele overgang naar de volgende salarisschaal (analogie met de ambtenarenregeling waarbij gecontingenteerd verlof voor het verrichten van een zelfstandige activiteit of het vervullen van een betrekking waaraan geen proeftijd / stage verbonden is, de ambtenaar plaatst in non-activiteit).(<sup>10</sup>)

- 3° per verkiezing één maand onbezoldigd verlof om zijn kandidatuur voor wetgevende en provinciale verkiezingen voor te bereiden.

Het gecontingenteerd verlof is een gunst behalve als het wordt gevraagd om een andere betrekking (waaraan al dan niet een proeftijd / stage is verbonden) te vervullen of een zelfstandige activiteit te verrichten.(<sup>10</sup>)

In dit geval geldt het gecontingenteerd verlof als een eenmalig recht.

Aan het contractuele personeelslid in proeftijd wordt geen gecontingenteerd verlof toegekend. (<sup>3</sup>)

8. Het contractuele personeelslid kan vormingsverlof verkrijgen overeenkomstig de regeling die voor de ambtenaar werd vastgesteld in het artikel XI 84 op voorwaarde dat de opgedane kennis nog tijdens de tewerkstelling bij de instelling kan worden gevaloriseerd.(<sup>3</sup>)

9. Het politiek verlof wordt ook van toepassing op het contractuele personeelslid dat werkt met een arbeidsregime van ten minste 80 % van de gewone arbeidsduur, naar analogie van wat geldt voor ambtenaren die ten

minste 80 % van de normale arbeidsduur werken door verlof voor deeltijdse prestaties. Inzake politiek verlof wordt het deeltijdse contractuele personeelslid gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties.<sup>(13)</sup>

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt<sup>(13)</sup> geschorst voor de duur van de uitvoering van het politiek mandaat. De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt niettemin in aanmerking genomen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.<sup>(9)</sup>

10. Het vaderschapsverlof voor contractueel personeel houdt voor mannelijke contractuele werknemers, het recht in op 10 dagen vaderschapsverlof bij de geboorte van een kind dat van hem afstamt.

Dit vaderschapsverlof moet effectief worden opgenomen binnen de 30 kalenderdagen vanaf de dag van de bevalling. Het vaderschapsverlof kan in één keer of gespreid worden opgenomen.

Tijdens de eerste 3 dagen van het vaderschapsverlof behoudt het betrokken contractuele personeelslid zijn volledige salaris ten laste van de werkgever. Tijdens de volgende 7 dagen ontvangt het een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (82% van het (begrensde) basisloon - KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994).

De regeling van het vaderschapsverlof is hiermee inhoudelijk identiek aan deze van het artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en de kwaliteit van het leven.

Bij opname van het vaderschapsverlof gebeurt:

- geen vermindering van het jaarlijks vakantieverlof;
- geen vermindering van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (zie artikel 25)

11. Het contractuele personeelslid kan volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar verlof voor opdracht krijgen voor het uitoefenen van een ambt bij een<sup>(16)</sup> kabinet of bij een erkende politieke groep.

Het verlof voor opdracht voor het uitoefenen van een ambt bij een<sup>(16)</sup> kabinet of bij een erkende politieke groep kan niet worden toegekend aan contractuele personeelsleden die een bijkomende of specifieke opdracht vervullen met een gespecialiseerd karakter. Het principe van de huidige detachingsregeling wordt hiermee verdergezet.<sup>(9)</sup>

Het contractuele personeelslid heeft na het uitoefenen van een ambt bij een<sup>(16)</sup> kabinet recht op hetzelfde verlof als de ambtenaar.<sup>(9)</sup>

**Art. XIV 42 ter.** Dit artikel maakt het mogelijk dat wanneer een reeds in dienst zijnd contractueel personeelslid omwille van zijn expertise in een welbepaalde materie, tijdelijk een andere contractuele functie krijgt toegewezen, de uitvoering van de lopende arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Deze schorsing diende expliciet in het PSWI te worden opgenomen, omdat zij overeenkomt met een vorm van onbezoldigd verlof die tot nog toe niet door het PSWI was geregeld.<sup>(14)</sup>

In bepaalde gevallen is het nodig dat andere werkgevers tijdelijk de beschikking krijgen over contractueel personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.<sup>(16)</sup>

Met het oog op deze terbeschikkingstelling moet ingevolge de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers in bepaalde gevallen het akkoord van de Sociale Inspectie worden gevraagd.<sup>(16)</sup>

Indien deze inspectie dit akkoord niet verleent, bestaat geen andere mogelijkheid dan de rechtstreekse contractuele indienstneming van het betrokken personeel door de gebruiker.<sup>(16)</sup>

Voor dit personeel dient echter ook een terugkeermogelijkheid te worden voorzien naar het ministerie.<sup>(16)</sup>

Door artikel XIV 42ter wordt deze terugkeermogelijkheid nu gecreëerd (aanvulling van de mogelijkheden tot schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met de wetenschappelijke instelling, met een punt b)).<sup>(16)</sup>

Voorwaarde blijft wel dat de tijdelijke contractuele tewerkstelling bij een andere werkgever, op een reglementaire grondslag kan worden gebaseerd (vb. decretaal voorziene terbeschikkingstelling aan een VZW die door de Vlaamse Gemeenschap wordt opgericht).<sup>(16)</sup>

De conventionele schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is ook mogelijk in het geval waarin het contractuele personeelslid een leidinggevende functie krijgt bij dezelfde of een andere overheidswerkgever. Indien de arbeidsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap bij de beëindiging van zulke leidinggevende functie nog geldt, kan het contractuele personeelslid terugkeren naar de instelling.<sup>(18)</sup>

### **Hoofdstuk 3.** Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

**Art. XIV 43 § 1.** verleent aan het instellingshoofd de bevoegdheid om:

- het ontslag te aanvaarden dat door dit personeelslid zelf wordt ingediend
- zelf de arbeidsovereenkomst te beëindigen wanneer het ontslag van het contractuele personeelslid zich van werkgeverszijde opdringt.

Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer ingevolge een gebrek aan prestaties, de voortzetting van de arbeidsrelatie niet langer aangewezen is.

Voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst dient de jaarlijkse beoordeling niet te worden afgewacht.

Het ontslag zelf kan door het instellingshoofd worden gegeven op gelijk welke manier die door het arbeidsrecht wordt toegestaan.

Arbeidsovereenkomsten kunnen dus ook worden beëindigd door betaling van een verbrekingsvergoeding.

Ook het ontslag om dringende reden (artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) behoort tot de mogelijkheden.

Laatstvermelde ontslagmogelijkheid werd expliciet in het artikel **XIV 43 § 1** - derde gedachtenstreep vermeld, teneinde elke arbeidsrechtelijke betwisting omtrent de bevoegdheid van het instellingshoofd om een arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden te beëindigen, te vermijden.

De in § 1 vermelde bevoegdheid wordt door de Vlaamse regering uitgeoefend wanneer het contractuele personeelslid het instellingshoofd betreft.

§ 3. De ontslagbevoegdheid t.a.v. de contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking zoals bedoeld in artikel XIV 2, 4° berust bij de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), indien hun bezoldiging minstens gelijk is aan A265. Bij de vergelijking met de salarisschaal A265 worden desgevallend andere bezoldigingselementen dan louter het salaris in aanmerking genomen.<sup>(14)</sup>

**Art. XIV 43bis.** Ook wat de invulling van contractuele betrekkingen betreft (met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2 en lager) dient de voorrang te worden gegeven aan herplaatsing van contractuelen. In de gevallen waarin deze herplaatsing niet mogelijk is, of de betrekking een (begin)salarisschaal heeft hoger dan rang A2, wordt zij ingevuld:<sup>(19)</sup>

- 1 hetzij via de interne arbeidsmarkt;<sup>(19)</sup>
- 2 hetzij via de interne arbeidsmarkt in combinatie met een uitnodiging tot kandidaatstelling, gericht aan:<sup>(19)</sup>
  - a) de laureaten van bevorderingsexamens en vergelijkende bekwaamheidsproeven voor statutaire functies van hetzelfde niveau als de te begeven contractuele betrekking;<sup>(19)</sup>  
De laureaten van aanwervingsexamens voor statutaire functies van hetzelfde niveau als de vacante contractuele betrekking, worden niet meer opgeroepen tot kandidaatstelling voor contractuele betrekkingen die via de interne arbeidsmarkt worden begeven.<sup>(20)</sup>
  - b) de ambtenaren in herplaatsing van dit niveau;<sup>(19)</sup>
- 3 hetzij via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt in combinatie met de interne arbeidsmarkt en een oproep tot kandidaatstelling, gericht aan de personen vermeld in punt 2°, a) en b)<sup>(20)</sup>.<sup>(19)</sup>  
Contractuele vacatures worden, in geval van aanwerving, niet meer expliciet aangeboden aan de laureaten van algemene wervingsreserves. Deze personen kunnen, zoals elke andere burger, de site van Jobpunt raadplegen om via externe werving te solliciteren voor een contractuele functie zodat apart aanbieden overbodig is.<sup>(20)</sup>

Onder “laureaten van examens” wordt in dit verband begrepen: laureaten van vergelijkende aanwervingsexamens, en van bevorderingsexamens (examens voor overgang naar een ander niveau of voor verhoging in graad in hetzelfde niveau).<sup>(19)</sup>

Bepaalde contractuele vacatures worden uit de verplichte combinatie van procedures (in geval van aanwerving) gehaald:<sup>(20)</sup>

- vervangingsopdrachten (de vervanging van een personeelslid door iemand anders);
- hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking;<sup>(20)</sup>
- vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere (de vervanging van een lopende arbeidsovereenkomst door een nieuwe arbeidsovereenkomst met hetzelfde personeelslid);<sup>(20)</sup>
- personeel met buitenlandfuncties;<sup>(20)</sup>
- startbanen.<sup>(20)</sup>

De verplichte combinatie van procedures werkt immers hinderlijk om deze vacatures soepel in te vullen.

Om te vermijden dat de contractuele aanwervingsprocedure logger is dan de statutaire, moet aanwerving niet gecombineerd worden met andere circuits, indien het gaat om een functie waarvoor de statutaire aanwerving niet gebeurt via een algemeen wervingsexamen.<sup>(20)</sup>

In het kader van het wervingscircuit moet het gelijkheidsbeginsel gerespecteerd worden (objectief wervingssysteem ook voor contractuele betrekkingen – cf. toelichting bij artikel 2 APKB).<sup>(20)</sup>

Voor herplaatsing komen alleen de contractuelen met werkzekerheid in aanmerking. Als “contractuelen met werkzekerheid” worden beschouwd:

de contractuelen aan wie op grond van een wettelijke of decretale bepaling of een bepaling in een besluit van de Vlaamse regering, werkzekerheid werd gegarandeerd.<sup>(19)</sup><sup>(20)</sup>

Voor de contractuelen die in aanmerking komen voor herplaatsing geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor ambtenaren.<sup>(19)</sup>

Teneinde eenzijdige wijzigingen van essentiële arbeidsvoorwaarden te vermijden, gebeurt de effectieve indienstneming in een contractuele functie na herplaatsing pas na akkoord van het betrokken contractuele personeelslid.<sup>(19)</sup>

Wat interne arbeidsmarkt betreft, geldt voor contractuelen eveneens dezelfde regeling als voor ambtenaren.<sup>(19)</sup>

Wanneer een contractuele betrekking via de interne arbeidsmarkt wordt ingevuld, wordt het contractuele personeelslid geacht via zijn kandidaatstelling voor de betrokken functie, zijn akkoord te hebben gegeven met de functiewijziging.<sup>(19)</sup>

Bij interne arbeidsmarkt kunnen betrekkingen waaraan een contract van onbepaalde duur is gekoppeld worden ingevuld door contractuelen met oorspronkelijk een bepaalde duurcontract en omgekeerd.<sup>(19)</sup>

Via interne arbeidsmarkt is ook een overgang mogelijk van bvb. een GECO – betrekking of een startbaan naar een gewone contractuele betrekking. Een overgang in het kader van interne arbeidsmarkt van een gewone contractuele betrekking naar bvb. een GECO – betrekking, of een startbaan wordt op zich door het personeelsstatuut niet uitgesloten. Het is echter duidelijk dat in deze gevallen een effectieve indienstneming in de betrokken functie alleen mogelijk is voor zover het betrokken contractuele personeelslid ook voldoet aan de reglementaire voorwaarden die door het GECO – stelsel of het startbanenstelsel worden gesteld.<sup>(19)</sup>

De interne arbeidsmarkt is evenwel niet toegankelijk voor contractuelen die vervangingsopdrachten verrichten, en gedurende minder dan 2 jaar ononderbroken in dienst zijn. Met “vervangingsopdrachten” wordt in dit verband bedoeld: “nominale” vervangingsopdrachten op basis van hetzij een vervangingsovereenkomst (art. 11 ter van de wet van 03.07.1978), hetzij een contract van bepaalde of onbepaalde duur.<sup>(19)</sup>

#### **Hoofdstuk 4.** Geldelijke regeling

Gelet op het artikel 30 van het APKB hebben de contractuele personeelsleden van de instelling recht op de salarisschaal, de gewaarborgde minimumbezoldiging, de haard- of standplaatstoelage, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de vergoedingen en toelagen onder dezelfde voorwaarden als een ambtenaar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt.

Met dit algemeen principe werd rekening gehouden bij de vaststelling van de geldelijke regeling voor het contractuele personeel die in dit vierde hoofdstuk wordt vermeld.

##### *Afdeling 1. Salarisschaal*

**Art. XIV 44.** Dit artikel poneert het principe van de betaling van het contractuele personeelslid overeenkomstig de beginsalarisschaal van een ambtenaar met dezelfde functie.

Wanneer verschillende achtereenvolgende salarisschalen aan de uitoefening van een functie verbonden zijn, blijft het contractuele personeelslid dus steeds betaald in de eerste van deze salarisschalen.

Het systeem van functionele loopbaan dat voor de ambtenaar werd ontwikkeld in titel 5 van deel VIII, bestaat niet voor het contractuele personeelslid.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>, bepaalt in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), de bezoldiging voor het contractuele personeel dat wordt in dienst genomen:<sup>(14)</sup>

- in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften, voor zover het gaat om betrekkingen die niet met reeds bestaande statutaire of contractuele functies kunnen worden vergeleken (en waarvan de bezoldiging niet in het PSWI zelf is vastgesteld);<sup>(14)</sup>
- om hooggekwalificeerde functies uit te oefenen.<sup>(14)</sup>

Deze bepaling moet voorkomen dat in de betrokken gevallen de aanwervingsprocedure vertraging oploopt in afwachting van een expliciete statutaire verankering van de salariëring van de functies in kwestie, of dat in welbepaalde gevallen de bij de indienstneming overeengekomen bezoldiging, met terugwerkende kracht moet worden geregulariseerd.<sup>(14)</sup>

**Art. XIV 44bis.** De betrekkingen van groenarbeider bij het Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer zijn niet vergelijkbaar met een functie die door een ambtenaar wordt uitgeoefend waardoor de salarisschaal ervan niet aan de hand van artikel XIV 44 kan worden vastgesteld.

Artikel 44bis vermeldt voor deze betrekkingen dan ook apart de toepasselijke salarisschaal.<sup>(4)</sup>

**Art. XIV 45.** Diversifiëring van de bezoldigingsregeling van het cateringpersoneel: het cateringpersoneel met de functie van kok wordt bezoldigd in de salarisschaal D132 en het cateringpersoneel met de functie van keukenhulp in de salarisschaal D111. Dit verschil in salariëring wordt doorgevoerd gelet op de verschillende taakinhoud van de functies van kok en keukenhulp.<sup>(19)</sup>

Op 13 april 1999 besliste de Vlaamse regering om vanaf de vakantie 2000 geen studenten meer in dienst te nemen. Deze beslissing werd herzien door de Vlaamse regering op 14 april 2000. Er werd tevens beslist om hen te verlonen aan 80 % van de normale bezoldiging (80 % D<sup>(14)</sup>111 of C111 voor de hoofdmonitoren kinderopvang). Uiteraard wordt ingevolge artikel XIV 47 PSWI aan de vakantiewerkers die 21 jaar of ouder zijn de gewaarborgde bezoldiging toegekend.<sup>(13)</sup>

**Art. XIV 46.** De vaststelling van de bezoldiging van het contractuele personeelslid gebeurt volgens dezelfde regelen als van toepassing voor de ambtenaar, met uitzondering van de in artikel XIV 46 aangeduide hoofdstukken en artikelen van titel 1 van deel XIII.

Dat voormelde hoofdstukken en artikelen niet van toepassing zijn op het contractuele personeel vloeit voort ofwel uit het feit dat zij enkel de gevolgen regelen van toestanden waarin uitsluitend ambtenaren kunnen verkeren; ofwel uit het feit dat het arbeidsrecht de éézijdige wijziging van contractueel overeengekomen arbeidsvoorwaarden niet toestaat. Als voorbeeld van het eerste geval kan het hoofdstuk 4 (evaluatie onvoldoende) van titel 1 van het deel XIII worden geciteerd; als voorbeeld van het tweede het artikel XIV 4, lid 2 (blokkering van een contractueel overeengekomen salarisevolutie - zie bespreking artikel XIV 55).

In plaats van het hoofdstuk 6 van titel 1 van het deel XIII komt voor de contractuelen het artikel XIV 46 § 4. Bij contractuelen zijn de arbeidsregimes vooralsnog immers meer divers dan wat voor de ambtenaren in het kader van het verlov voor verminderde prestaties mogelijk is. Het ligt voor de hand dat ook voor de contractuelen de gewaarborgde minimumbezoldiging wordt uitbetaald naar rata van de werkelijke prestaties.

In het artikel **XIV 46, § 2 en § 3** wordt het begrip "voor salarisverhoging in aanmerking komende diensten" voor het contractuele personeel apart gedefinieerd.

Een lid van het contractueel hulppersoneel werkt met wisselende prestaties indien het aantal te presteren uren wisselt per werkdag. Ook dit personeelslid ontvangt een vast maandsalaris indien er geen loopbaanincidenten zijn (d.w.z. onbezoldigde afwezigheden, carensdag, ...).<sup>(10)</sup>

§ 4 - opgeheven<sup>(10)</sup>

§ 5. De instelling past bij ziekte of ongeval van gemeen recht van een contractuele arbeider of een contractuele bediende op proef of met een arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden, inzake aanvullend loon de regeling toe die geldt in de privé-sector. Op vraag van het Rekenhof wordt deze regeling nu formeel opgenomen in het personeelsstatuut.<sup>(9)</sup>

De regeling inzake aanvullend loon voor contractuele arbeiders en voor contractuele bedienden op proef of met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 3 maanden bij ziekte of ongeval van gemeen recht houdt in dat door de werkgever een aanvullend loon ( $\pm 26\%$ ) wordt betaald:

- gedurende de tweede week arbeidsongeschiktheid : bovenop het gewaarborgd loon à 60%;
- vanaf de derde week arbeidsongeschiktheid tot en met de 30<sup>ste</sup> dag arbeidsongeschiktheid : bovenop de ziekteuitkeringen.<sup>(9)</sup>

#### *Afdeling 2. Gewaarborgde minimumbezoldiging*

Geen commentaar.

*Afdeling 3. Haard- of standplaatstoelage*

*Afdeling 4. Vakantiegeld en eindejaarstoelage<sup>(16)</sup>*

*Opgeheven.<sup>(16)</sup>*

In bovenvermelde afdelingen wordt de desbetreffende regeling van de ambtenaren ook van toepassing gesteld op het contractuele personeel.

Opmerking : Wat de regelingen inzake vakantiegeld en eindejaarstoelage betreft die van toepassing zijn voor het contractuele personeel, dient niettemin de aandacht te worden gevestigd op het volgende :

1. de onderbrekingsuitkering die aan personeelsleden in loopbaanonderbreking wordt uitgekeerd, geldt niet als een in de plaats van het salaris gestelde toelage of vergoeding;
2. het is vanzelfsprekend dat vakantiegeld en eindejaarstoelage voor contractuelen met deeltijdse prestaties, in evenredige mate worden verminderd.  
Deze opmerking wordt gemaakt omdat contractuelen ook met andere deeltijdse prestaties dan de 50, 80 of 90 % waarover sprake in het artikel **XIII 15**, kunnen zijn tewerkgesteld.  
De deeltijdse arbeidsregimes die bestaan op 31 december 1995 mogen immers worden verdergezet (cfr. artikel **XV 4**).
3. de "gepresteerde dagen" worden voor contractuelen gedefinieerd in artikel **XIV 46 § 3**, en niet in artikel **XIII 24 § 4**;



In dit verband wordt er op gewezen dat bepaalde perioden die volgens artikel XIV 43, § 3 geen gepresteerde dagen zijn (of niet met gepresteerde dagen gelijkgesteld), toch perioden van verloning kunnen zijn. Een duidelijk voorbeeld hiervan zijn de dagen waarvoor het contractuele personeelslid wegens arbeidsongeschiktheid alleen maar aanspraak kan maken op ziekteuitkeringen à 60 % van zijn gewone maandsalaris.

Deze dagen komen toch in aanmerking voor het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.

De gevallen waarin voor contractueel personeel geen vermindering plaats heeft van de eindejaarstoelage en het vakantiegeld (bevalings- en ziekteverlof) worden uitgebreid met het vaderschapsverlof [van 10 dagen].

[Dit behoud van de eindejaarstoelage en het vakantiegeld geldt eveneens wanneer het moederschapsverlof omgezet wordt in vaderschapsverlof (cf. artikel XI 17 bis PSWI)<sup>(18)</sup>

4. zie de toelichting bij art. XIII 74 – 76.<sup>(16)</sup>

#### *Afdeling 6. Vergoedingen en toelagen*

**Art. XIV 51.** Het contractuele personeelslid heeft volgens het artikel **XIV 51, § 1** in principe ook recht op dezelfde toelagen, vergoedingen en voordelen als de ambtenaar.<sup>(3)(5)</sup>

Als uitzondering hierop geldt weliswaar de vergoeding wegens begrafeniskosten. De ambtenarenregeling is hier niet van toepassing voor het contractuele personeelslid, omdat dit laatste ressorteert onder de sector "uitkeringen" van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Ook de managementstoelage wordt niet aan contractuele personeelsleden uitbetaald. Zij kan immers enkel aan afdelingshoofden worden toegekend. Om afdelingshoofd te kunnen zijn, moet men ambtenaar zijn. De functies die door contractuelen worden waargenomen, zijn ook niet vergelijkbaar met de functie van afdelingshoofd in de zin van het APKB.

§ 2. Naar analogie met de wijziging van artikel XIII 58sexies wordt artikel XIV 51, § 2, gewijzigd in die zin dat de contractuele personeelsleden voor de toekenning van de functioneringstoelage aan dezelfde voorwaarden dienen te voldoen als de ambtenaren namelijk "uitstekend" hebben gepresteerd ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd".<sup>(8)</sup>

Door te verwijzen naar de beoordeling, volgt uit de samenlezing met art. XIV 14 dat enkel contractuele personeelsleden die beoordeeld worden, in aanmerking komen voor een functioneringstoelage. Artikel XIV 14 bepaalt welke contractuele personeelsleden moeten beoordeeld worden.

§ 3. De toekenning van de functioneringstoelage gebeurt voor het contractuele personeel met een hooggekwalificeerde betrekking, en een bezoldiging minstens gelijk aan A265, door de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), (analogie met beoordeling). Bij de vergelijking met de salarisschaal A265 worden desgevallend andere bezoldigingselementen dan louter het salaris in aanmerking genomen.<sup>(14)</sup>

§ 4. Het contractuele personeel valt inzake moederschapsverlof onder de Arbeidswet van 16 maart 1971 en de ziekteverzekeringwet. Het moederschapsverlof als dusdanig wordt voor contractuelen dan ook niet in het PSWI geregeld. Wel wordt in artikel XIV 51, § 4 PSWI bepaald dat de zwangere/pas bevallen contractuele werknemster, recht heeft op een supplement bovenop de moederschapsuitkering, dat gelijk is aan het verschil tussen het nettoloon en de moederschapsuitkering. Dit verschil zal door de werkgever na afloop van het bevallingsverlof worden uitbetaald.<sup>(19)</sup>

Rekening houdend met het feit dat op grond van het nieuwe artikel XI 16 de bezoldiging van ambtenaren slechts gedurende maximum 15 weken (maximum 19 weken bij een meerling)) wordt doorbetaald, wordt de betaling van het supplement aan contractuelen tevens beperkt tot maximum 15 (19) weken.<sup>(19)</sup>

Het geldt als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van sociale zekerheid. Als gevolg hiervan is dit 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.<sup>(16)</sup>

Naar analogie met de statutaire regeling wordt voor de contractuele personeelsleden nu bepaald dat het supplement op de moederschapsuitkering, wordt uitbetaald gedurende max. 24 weken, ingeval, in toepassing van artikel 39, vijfde lid van de Arbeidswet, het postnataal verlof wordt verlengd.<sup>(20)</sup>

#### TITEL 4. OVERGANGSBEPALINGEN

**Art. XIV 51 bis.** Zie toelichting bij artikel XIV 7.<sup>(3)</sup>

**Art. XIV 52.** Dit artikel regelt de wijziging van de benamingen van de contractuele betrekkingen die op heden bij de instelling bestaan, in de benamingen die in het kader van de nieuwe rechtspositieregeling van toepassing zijn.

Verwezen wordt hierbij naar de bijlage 8 van het besluit.

De betrekkingen die in kolom 3 van deze bijlage worden opgesomd, zijn betrekkingen die uitsluitend door contractuele personeelsleden worden uitgeoefend. Voor deze betrekkingen diende de wijziging van de graadbenaming dan ook apart te worden weergegeven.

Wat de betrekkingen betreft die zowel door contractueel personeel als door ambtenaren worden uitgeoefend, ligt het anderzijds voor de hand dat de wijziging van de functiebenaming voor de contractuelen op dezelfde wijze gebeurt als voor de ambtenaren (artikel XIV 52 § 2), zodat deze betrekkingen in de bijlage 8 niet dienden te worden opgenomen.

De wijziging van de benamingen voor de betrekkingen van het contractueel personeel vindt plaats :

- voor de personeelsleden met een betrekking van niveau D of E : m.i.v. 1 januari 1993;
- voor de personeelsleden met een betrekking van niveau C: op 1 juli 1993;
- voor de personeelsleden met een betrekking van niveau B: op 1 januari 1994;
- voor de personeelsleden met een betrekking van niveau A: op 1 juni 1994.

**Art. XIV 53.** Wanneer de bezoldiging van een contractueel personeelslid in het kader van de nieuwe rechtspositieregeling lager is dan voorheen, blijft overeenkomstig dit artikel de oorspronkelijk overeengekomen bezoldigingsregeling van toepassing.

Een blokkering op het hoogste bedrag is voor contractueel personeel niet mogelijk, omdat dit een eenzijdige wijziging door de werkgever inhoudt van een eerder contractueel

overeengekomen salarisevolutie. Gelet op het artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is een dergelijke éézijdige wijziging niet toegelaten.

**Art. XIV 55.**

- a) Dit artikel regelt de upgradering van het contractueel personeel met een salarisschaal van niveau E, naar een contractuele betrekking met een salarisschaal van niveau D.<sup>(14)</sup>

Deze upgradering vindt plaats:<sup>(14)</sup>

- m.i.v. 1 januari 2002, voor het contractuele personeel met een salarisschaal van niveau E, dat over het beoordelingsjaar 2000, gunstig werd beoordeeld;<sup>(14)</sup>
- m.i.v. 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige beoordeling, voor het contractuele personeel met een salarisschaal van niveau E, en met een beoordeling “onvoldoende” over het beoordelingsjaar 2000.<sup>(14)</sup>

Enkel contractuelen in dienst op 31 december 2001, komen voor de upgradering in aanmerking. De upgradering vindt anderzijds vanzelfsprekend alleen plaats voor zover de arbeidsovereenkomst nog loopt, hetzij op 1 januari 2002 (contractueel personeel met een gunstige beoordeling over het jaar 2000), hetzij op 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige beoordeling (contractueel personeel met een beoordeling “onvoldoende” over het jaar 2000).<sup>(14)</sup>

Met “een contract dat doorloopt op 1 januari 2002” (cfr. § 1) wordt in dit verband bedoeld: een contract dat op 1 januari 2002 nog niet is verstreken, of dat op 1 januari 2002 al dan niet met behoud van dezelfde tewerkstellingsvoorwaarden wordt verlengd (vb. een vervangingsovereenkomst ter vervanging van een personeelslid x, die op 1 januari 2002 wordt opgevolgd door een vervangingsovereenkomst ter vervanging van een personeelslid y, valt nog steeds onder de noemer “doorlopend contract”).<sup>(14)</sup>

De soort van arbeidsovereenkomst waarmee het contractuele personeelslid wordt tewerkgesteld is hierbij van geen belang. Aangezien de upgradering wordt doorgevoerd met het oog op de afschaffing op zo kort mogelijke termijn van het niveau E, komen zowel de contractuelen met een onbepaalde duur-contract, als de contractuelen met een bepaalde duur-contract of een vervangingsovereenkomst in aanmerking. De tewerkstelling in een betrekking met een salarisschaal van niveau D gebeurt voor de resterende duur van het contract. Ook contractuelen in proeftijd komen in aanmerking voor de upgradering.<sup>(14)</sup>

- b) Het contractuele personeelslid dat ingevolge de upgradering een betrekking verkrijgt met een salarisschaal van niveau D, heeft in deze betrekking recht op een bezoldiging die minstens 620 euro (100 %) hoger ligt dan het salaris dat het onmiddellijk voorafgaand aan de upgradering genoot. Onder “bezoldiging” wordt in dit verband begrepen: het salaris in de betrekking met een salarisschaal van niveau D, vermeerderd met een upgradingspremie van maximaal 620 euro (100 %), die wordt toegekend indien het salaris in de nieuwe betrekking minder dan 620 euro (100 %) verschilt van het salaris in de oorspronkelijke betrekking (analogie met de regeling inzake bevorderingspremie voor ambtenaren).<sup>(14)</sup>
- c) De mogelijkheid bestaat dat de upgradering van een afwezig personeelslid dat wordt vervangen door een contractueel personeelslid, ingevolge een evaluatie/beoordeling “onvoldoende” over het jaar 2000, later plaats vindt, dan de upgradering van de vervanger. Als gevolg hiervan diende een afwijking te worden voorzien op het artikel XIV 4, volgens welk vervangingen moeten gebeuren in de wervingsgraad die overeenstemt met de te vervangen graad, of in een lagere graad. Deze afwijking houdt in dat contractuele personeelsleden met een salarisschaal van niveau D, personeelsleden met een salarisschaal van niveau E kunnen vervangen.<sup>(14)</sup>

**Art. XIV 56.**

§ 1. Inschaling van de contractuele personeelsleden die ingevolge het Lambermontakkoord op 1 oktober 2002 werden overgeheveld. De inschaling wordt

bepaald in bijlage 16 bij het PSWI.

§ 2. Het contractuele personeelslid dat bij de diensten van de Vlaamse regering in dienst genomen wordt ingevolge de uitvoering van het Lambermontakkoord in de graad van hoofddeskundige of deskundige en bij het centrum voor Landbouwkundig Onderzoek of het centrum voor Landbouweconomie titularis was van de graad van technisch ingenieur met een bezoldiging in de weddeschaal 20.700,65-30.857,72 of gespecialiseerd technicus der vorsing met weddeschaal 26N wordt respectievelijk bezoldigd in salarisschaal B 222 en B 122.

§ 3. Het contractuele personeelslid dat bij de diensten van de Vlaamse regering in dienst genomen wordt ingevolge de uitvoering van het Lambermontakkoord als assistent en wordt bezoldigd 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.<sup>(18)</sup>

**Art. XIV 57.** 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 een aanvulling op de moederschapsuitkeringen, gelijk aan het verschil tussen de moederschapsuitkeringen en haar normale nettoloon (artikel XIV 51, § 4).<sup>(19)</sup>

In afwijking van artikel XIV 51, § 4, wordt bij geboorte op of na 1 juli 2004, de betaling van de aanvulling op de moederschapsuitkeringen gegarandeerd tot maximaal zestien weken bij de geboorte van één kind, en tot maximaal twintig weken bij de geboorte van een meerling, dit voor contractuele personeelsleden die zeven respectievelijk negen weken prenataal verlof hebben genomen op basis van reglementaire bepalingen die bij het begin van hun prenataal verlof nog van toepassing waren, en het nemen van een prenataal verlof van zeven (respectievelijk negen) weken toelieten.<sup>(19)</sup>

**Art. XIV 58<sup>(20)</sup>.** Tot nu toe kon upgradering enkel voor statutaire functies (zoals in het VPS de upgradering van de loodsdienstregelaars van niveau D naar C).<sup>(20)</sup>

Naar analogie met de upgradingsregeling voor statutaire personeelsleden opgenomen in artikel VIII 96bis, § 4 PSWI wordt een bepaling ingelast op grond waarvan contractuelen, van dezelfde dienst en met dezelfde functie, eveneens kunnen worden upgegrade naar het andere niveau. Upgradering gebeurt steeds voor een groep contractuele personeelsleden met dezelfde functie (het is niet de bedoeling dat dergelijke upgradering wordt ingericht voor individuele bevorderingen). Voor contractuelen worden aan deze upgradering de volgende voorwaarden verbonden:<sup>(20)</sup>

- in het bezit zijn van een diploma dat overeenstemt met het andere niveau;<sup>(20)</sup>
- 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.<sup>(20)</sup>

De vereiste van het diplomabezit geldt niet in geval van schaarste op de arbeidsmarkt. De schaarste moet bij elke upgradering opnieuw in concreto aangetoond worden.<sup>(20)</sup>

**Art. XIV 59<sup>(20)</sup>.** Aangezien het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen van 28 januari 1997, betreffende de klokkenluiders, het bevallingsverlof, de pensioenleeftijd en andere bepalingen, een wijziging aanbrengt aan artikel XIV 43bis PSWI, wordt een overgangsregeling ingevoerd waardoor procedures die aangevat waren vóór de datum van goedkeuring van het besluit gewoon worden verdergezet, zonder rekening te houden met de aangebrachte wijzigingen.<sup>(20)</sup>

## **DEEL XV. OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### **TITEL 1. OPHEFFINGSBEPALINGEN**

#### **Hoofdstuk 1. Algemene opheffingsbepalingen**

**Artikel XV 1.** Het betreft hier de algemene besluiten die op het geheel van de bepalingen in de onderscheiden delen van toepassing zijn.

### **TITEL 2. SLOTBEPALINGEN**

#### **Art. XV 6.**

Inzake de inwerkingtreding van deel VIII - Titel 2 : De evaluatie wordt er voor geopteerd deze uit te stellen tot in 1997.

Volgens de Vlaamse regering zijn de aanneembare redenen talrijk :

- ontwikkelen personeelsbeheersinstrumenten (functiebeschrijving, profiel, ...) vooraleer evaluatie kan toegepast worden;
- massale opleiding evaluatoren, functioneringsgesprekken;
- bewerkstelligen van cultuurverandering om project kans op slagen te geven;
- organisatieontwikkelingsplannen.

De samenhang wordt in de toelichting verduidelijkt.

Overeenkomstig art. VIII 89 behoudt de ambtenaar bovendien zijn oude beoordeling tot het tijdstip van de eerste functioneringsevaluatie.

Het zou van weinig behoorlijk bestuur getuigen om een nieuwe evaluatie onmiddellijk in te voeren zonder degelijke voorbereiding.

**Art. XV 7.** geen commentaar.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse regering,

Luc VAN DEN BRANDE

De minister vice-president van de Vlaamse regering,  
Vlaams minister van Onderwijs en Het algemeen beleid inzake personeel en  
organisatieontwikkeling<sup>(19)</sup>,

Luc VAN DEN BOSSCHE