

DE REGELING VAN DE RECHTSPOSITIE  
VAN HET PERSONEEL VAN  
SOMMIGE VLAAMSE OPENBARE INSTELLINGEN

TOELICHTING

2000

Betreft : Besluit van de Vlaamse regering van houdende de  
regeling van de rechtspositie van het personeel van het sommige Vlaamse  
openbare instellingen.

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

Algemene commentaar
---------------------

### 1. Bevoegdheid

De rechtstoestand van het personeel van de Vlaamse openbare instellingen,  
die onder het toepassingsgebied van het stambesluit vallen, wordt geregeld  
bij een besluit van de Vlaamse regering omdat in de oprichtingsdecreten van  
de bedoelde instellingen deze bevoegdheid wordt toegewezen aan de Vlaamse  
regering.

### 2. Opzet

In de periode van april tot juni 1995 keurde de Vlaamse regering een nieuw  
personeelsstatuut goed voor 27 Vlaamse openbare instellingen.

Naar aanleiding van de eerste wijziging van deze personeelsstatuten, werd  
vastgesteld dat niettegenstaande alle wijzigingsbesluiten dezelfde  
procedure van administratieve en begrotingscontrole moeten doorlopen, voor  
de meeste instellingen de finalisering van de wijziging van hun  
personeelsstatuut zeer lang aansleept en er een groot verschil in  
tijdsverloop is tussen de Vlaamse openbare instellingen onderling  
waarbinnen de wijziging van hun personeelsstatuut wordt gerealiseerd.  
Met de bedoeling een oplossing te bieden aan het probleem van die  
tijdrovende en omslachtige procedure die elke instelling moet doorlopen,  
beoogt het stambesluit een personeelsstatuut vast te stellen met zoveel  
mogelijk gemeenschappelijke bepalingen voor de instellingen die onder het  
toepassingsgebied ervan vallen zodat latere wijzigingen kunnen worden  
doorgevoerd met één besluit in plaats van 19 besluiten.

### 3. Gevolgde werkwijze

Vooreerst werd een inventaris gemaakt van alle gemeenschappelijke  
bepalingen en van alle verschilpunten tussen de personeelsstatuten van de  
Vlaamse openbare instellingen.

Vervolgens werden de gemeenschappelijke bepalingen uit de  
personeelsstatuten samengebracht in één tekst. Indien mogelijk werden de  
verschilpunten geïntegreerd. In een aantal gevallen werd de regeling die  
voorkomt in de meeste personeelsstatuten opgenomen in het stambesluit.

Uitgangspunt bij het opstellen van het stambesluit was dat de specifieke  
verworvenheden van de instellingen in de huidige personeelsstatuten niet  
mochten worden teruggeschroefd.

Om deze reden alsook omwille van het feit dat de statutair bevoegde organen  
verschillen van instelling tot instelling wordt bij een aantal bepalingen  
en titels (vb. samenstelling van de directieraad, mutatie, overplaatsing)  
van het stambesluit expliciet de machtiging gegeven om hiervan af te  
wijken. Deze afwijkingen moeten in een instellingsspecifiek besluit per  
instelling worden vastgesteld door de Vlaamse regering.

Bij het opstellen van het bijgaande ontwerp werd er zoveel mogelijk  
gedereguleerd en geresponsabiliseerd naar de instellingen toe zonder  
evenwel vooruit te lopen op een eventueel raamstatuut:

alle bepalingen m.b.t. de organisatie van de instelling werden weggelaten; aan de directieraad wordt de bevoegdheid gegeven om een aantal procedures vast te stellen

vb. de procedure voor de aanwijzing van de opdrachthouders, de procedure voor de toekenning van de cumulatiemachtiging.

de directieraden krijgen de bevoegdheid om de nadere regelen inzake de bekendmaking van de vacatures en de kandidaatstelling bij bevordering vast te stellen en de werktijdregeling van de ambtenaar vast te stellen.

Naast het stambesluit zullen er zoals vermeld instellingsspecifieke besluiten worden vastgesteld. Deze instellingsspecifieke besluiten zullen volgende bepalingen bevatten:

de afwijkingen op de bepalingen van het stambesluit waarvoor het stambesluit machtiging geeft.

de instellingsspecifieke bepalingen (zoals specifieke toelagen en vergoedingen of graden en salarisschalen die enkel in één instelling voorkomen of nog: specifieke verworvenheden die in de huidige personeelstatuten voorkomen en die eigen zijn aan één bepaalde instelling): dit zijn geen afwijkingen, maar aanvullingen op het stambesluit;

de overgangsbepalingen, met inbegrip van de inschakelingstabellen, die in de huidige personeelstatuten voorkomen en die nog moeten worden behouden.

**DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN****Hoofdstuk I. Toepassingsgebied**

Het stambesluit VOI is van toepassing op de personeelsleden van de hierna volgende Vlaamse openbare instellingen en agentschappen [13]:

- 1° Vlaamse Landmaatschappij;  
Vlaamse Huisvestingsmaatschappij;  
De Scheepvaart; [13]  
Waterwegen en Zeekanaal; [13]  
Toerisme Vlaanderen;  
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, met uitzondering van het bij arbeidsovereenkomst tewerkgesteld personeel dat belast is met outplacement en loopbaanbegeleiding en met het ter beschikking stellen van uitzendkrachten aan gebruikers en het instructiepersoneel;  
Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen;  
Kind en Gezin;  
Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- 2° Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest ;  
Vlaamse Milieumaatschappij;
- 3° [7]  
Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs;  
permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad;
- 4° administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs;
- 5° Commissariaat-Generaal voor de bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtrecreatie;
- 6° Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis Geel;  
Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis Rekem;
- 7° Export Vlaanderen, met uitzondering van het ondersteunend personeel van de Vlaamse economische vertegenwoordigers in het buitenland en de handelssecretarissen; [8] [13]

Ingevolge de goedkeuring door de Vlaamse regering op 4 mei 2001 van de ontwerpovereenkomst van overdracht van aandelen van de NV MBZ tussen het Vlaamse Gewest en de stad Brugge, is de MBZ niet langer een Vlaamse openbare instelling en wordt zij m.i.v. 17 mei 2001 geschrapt uit het toepassingsgebied van het stambesluit VOI. [7]

De 3 VOI, vermeld in artikel I 1, e, d en e werden omgevormd tot de volgende agentschappen overeenkomstig de artikelen 11 en 13 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003:

- IVA met rechtspersoonlijkheid Toerisme Vlaanderen (vanaf 29 april 2004)
- EVA De Scheepvaart (vanaf 30 juni 2004)
- EVA Waterwegen en Zeekanaal (vanaf 30 juni 2004) [13]

Het stambesluit werd geschreven vanuit het oogpunt van het personeelslid, hetzij de ambtenaar, hetzij het contractuele personeelslid (i.p.v. uit oogpunt van administratief of geldelijk statuut). Het tot de voormelde instellingen behorend personeel dat aan de kabinetten van de leden van de

Vlaamse regering verbonden is, zijn per definitie personeelsleden van de bedoelde instellingen. (artikel I 1).

Het besluit zal van toepassing zijn op het personeel van de voormelde instellingen onverminderd nog bestaande specifieke reglementeringen voor bepaalde groepen van personeel.

Het besluit werd inhoudelijk zoveel mogelijk afgestemd op het personeelsstatuut van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap, goedgekeurd bij 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, zoals het tot op heden gewijzigd werd.

## **Hoofdstuk II.** Algemene bepalingen

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

(2°) De grootste organisatorische eenheid in de bedoelde instellingen met uitzondering van het permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad is ingevolge de afvlakking van de hiërarchie in niveau A en de daaruit volgende nieuwe structuur de afdeling. Het aantal afdelingen en de hun toegewezen bevoegdheden worden functioneel vastgelegd in een intern organigram dat wanneer nodig kan worden aangepast.

(3°) 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.

(4°) bepaalt de tot benoemen bevoegde overheid in elk van de in artikel I 1 vermelde instellingen.

(8°) voert een expliciete definitie van stagiair in. 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.

(15°) Punt 15° dat een omschrijving geeft van individueel personeelsbeheer wordt opgeheven aangezien dit begrip niet voorkomt in het stambesluit VOI. De bevoegdheidsomschrijving "individueel personeelsbeheer" werd vervangen

door de bevoegdheidsomschrijving "specifiek beleid inzake personeel" in het besluit van de Vlaamse Regering van 15 oktober 2004 tot vaststelling van regelen betreffende het algemeen beleid inzake personeel en het specifiek beleid inzake personeel in de diensten van de Vlaamse Regering en in de Vlaamse openbare instellingen en agentschappen en in artikel 1 van dit besluit omschreven. [14]

in punt (17°) wordt het woord "ambtenarenzaken" vervangen door de woorden "algemeen beleid inzake personeel" gelet op de bevoegdheidsomschrijving in art. 3, §8, 3° van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juli 2004 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse Regering; [14]

(18°) wijziging in de definitie van raadgever in de zin dat niet alleen een ambtenaar maar ook een contractueel personeelslid in actieve dienst of gepensioneerd kan optreden als raadgever. [7]

(23°) Omdat de anciënniteitsberekening niet langer uitgaat van ambten met volledige prestaties, is de definitie van volledige prestaties niet meer op zijn plaats in art. VIII 31 § 2. Zij blijft evenwel belangrijk gelet op een aantal bepalingen uit het APKB, een aantal geldelijke aangelegenheden en bepalingen i.v.m. verloven en deeltijdse prestaties. [10]

(24°) Onder een onregelmatigheid dient zoals bepaald in artikel 3, §2, eerste lid 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. [14]

**Art. I 2bis.** Mobiliteit voor de ambtenaren bestond voornamelijk uit twee opties: de interne arbeidsmarkt (binnen de instelling) en de verruimde arbeidsmarkt (binnen de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut en de diensten van de Vlaamse regering).

Vanaf 19 november 2004 wordt de interne arbeidsmarkt geïntegreerd in de verruimde arbeidsmarkt. Beide markten worden als één interne arbeidsmarkt beschouwd voor de mobiliteit van ambtenaren tot en met rang A3.

Wat de herplaatsing betreft (zie de nieuwe titel II in deel V) is de administratieve eenheid gelijk 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. [10] [13]

**Art. I 3. § 1.** bevestigt de volheid van bevoegdheid van de titularis belast met het hoger ambt of met de vervanging van de effectieve titularis.

**§ 2.** houdt in dat de leidend ambtenaar beslist welke bevoegdheden hij delegeert en welke niet, zoals hij op een algemene wijze - d.w.z. niet nominatief - 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.

De mogelijkheid tot delegatie door de leidend ambtenaar aan ambtenaren, wordt uitgebreid tot de contractuele personeelsleden met een hiërarchische

bevoegdheid zoals bepaald in artikel XIV 19 overeenkomstig de wijziging in het GVPS. [7]

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

**Art. I 4.** 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 5.** Over elke wijziging of aanvulling van het stambesluit moet vooraf het advies van de directieraad van elke instelling worden ingewonnen. Dit advies moet worden gegeven binnen een termijn van 30 kalenderdagen nadat er om gevraagd is tenzij een andere termijn wordt opgelegd. Deze termijn mag echter nooit korter zijn dan 15 kalenderdagen om de directieraad de gelegenheid te geven een advies uit te brengen. Indien het advies niet binnen de opgelegde termijn wordt uitgebracht, mag aan het adviesvereiste worden voorbij gegaan. De voormelde termijnen worden opgeschort in de maand augustus.

**DEEL II. WERKING VAN DE INSTELLING****TITEL I. De directieraad**

**Art. II 1.** Tenzij anders is bepaald in het instellingsspecifiek besluit , is de directieraad van elke instelling samengesteld uit de leidend ambtenaar, de adjunct- leidend ambtena(a)r(en) (indien die functie voorkomt in de instelling) en de afdelingshoofden.  
Dit is inzonderheid bedoeld voor instellingen waar er geen afdelingen zijn.

**Art. II 2.** Art. 27 APKB bepaalt: "De directieraad stelt een huishoudelijk reglement op dat ten minste voorziet in de frequentie van de vergaderingen, het vereiste aanwezigheidsquorum en de vereiste meerderheid voor de geldigheid van zijn beslissingen. Dit huishoudelijk reglement wordt bekendgemaakt."

Art. II 2 stelt enkele minimumeisen inzake het huishoudelijk reglement en inzake de manier van bekendmaking.

**Art. II 3.** 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 directieraad 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 directieraad, zowel eindbeslissingen (d.w.z. beslissingen in de enge zin, dus vernietigbare bestuurshandelingen die de rechtstoestand van de personeelsleden wijzigen) als voorstellen en adviezen die aan de overheid worden voorgelegd.

**TITEL II. De raad van beroep**

**Art. II 4.** Artikel 11, § 2, tweede lid van het APKB van 22 december 2000 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 de leidende ambtenaren. Het beroep is opschortend.

Artikel 14 §3 (tuchtstraffen), tweede lid, 8° van het APKB bepaalt, "De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste : 8° het recht op een georganiseerd administratief beroep bij een commissie met ten minste een adviesbevoegdheid. Deze commissie wordt voorgezeten door een magistraat en is bovendien, behalve voor de leidende ambtenaren, samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel;

Artikel 18, § 1 (schorsing in het belang van de dienst), 3° "De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste :



3° het recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid, opgericht overeenkomstig artikel 14 § 3, 8°. [1]

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

Deze raad van beroep werd opgericht bij besluit van de Vlaamse regering van 1 juni 1995 (B.S. 20.9.1995), gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 22 oktober 1999 (B.S. 11.12.99). Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep werd gepubliceerd in het B.S. van 5.7.1996.

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 vormgebrek tijdens de evaluatieprocedure, de weigering van het verlof voor verminderde prestaties en het gecontingenteerd verlof. De bevoegdheid van de raad van beroep wordt uitgebreid tot het beroep dat door de ambtenaar wordt ingesteld tegen de beslissing tot loopbaanvertraging. [1]

Er wordt derhalve geen beroepsmogelijkheid voorzien tegen weigering van andere verloven die een gunst zijn (= afhankelijk van de goede werking van de dienst) of tegen de evaluatie (behalve bij onvoldoende). Over de mogelijkheid tot het instellen van een beroep kunnen nog de volgende bemerkingen worden gemaakt:

#### 1° evaluatie

Er is inhoudelijk beroep voorzien tegen "onvoldoende"; 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 of vertraagd opbouwen van schaalanciënniteit.

#### 2° loopbaanvertraging

Nieuw is dat tegen de beslissing tot loopbaanvertraging (zonder onvoldoende) ook beroep kan ingesteld worden bij de tweede kamer van de raad van beroep. [1]

#### 3° vorm

Er wordt een beroepsmogelijkheid voorzien bij de raad van beroep tegen vormgebreken. Met een vormgebrek wordt op basis van rechtspraak inzonderheid de miskennis bedoeld van

- de juiste evaluatoren bedoeld in de artikelen VIII 9 tot en met VIII 12;
- de procedurevoorschriften bedoeld in artikel VIII 15.
- de opleiding tot evaluator [7]

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 instelling blijft.

### **TITEL III.** De leidend ambtenaar

**Art. II 5.** De leidend ambtenaar beschikt over de mogelijkheid van een specifieke omkadering in hoofde van een staflid. Het staflid is een

ambtenaar van rang A2 of rang A1 [10]. Het staflid is tijdens de duur van zijn aanwijzing geen afdelingshoofd.

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

Hij kan niet belast worden met taken van individueel personeelsbeheer.

De invulling gebeurt concreet door de leidend ambtenaar.

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

Het staflid kan 0-20 % staftoelage genieten.

**§ 2.** In het raam van de professionalisering worden aan het kandidaat staflid bepaalde eisen gesteld nl. beschikken over generieke competenties d.w.z. algemene vaardigheden vereist voor de uitoefening van de functie van staflid, bv. samen werken met anderen, conceptueel denken, communicatievaardigheid, zin voor initiatief...

De test die deze vaardigheden eventueel toetst kan zowel via een extern organisme als intern georganiseerd worden.

**Art. II 6.** In dit artikel wordt bepaald dat de leidend ambtenaar de bevoegdheid krijgt voor het vaststellen van de salarissen, de vergoedingen en de toelagen d.w.z. de toepassing van de reglementering in individuele gevallen.

#### **TITEL IV.** De adjunct-leidend ambtenaar

**Art. II 7.** Conform de beslissing van de Vlaamse regering van 6 juni 1996 dat de adjunct-leidend ambtenaar een afdeling moet leiden, wordt in het stambesluit expliciet ingeschreven dat de adjunct-leidend ambtenaar moet worden belast met het mandaat van afdelingshoofd.

De adjunct-leidend ambtenaar die niet voldoet als afdelingshoofd krijgt een functiewijziging conform artikel VIII 84 van dit besluit en komt buiten de personeelsformatie. Hij krijgt de rang A2 maar behoudt de salarisschaal A 286.

#### **TITEL V.** De tijdelijke vervanging

**Art. II 8.** regelt de tijdelijke vervanging van de leidend ambtenaar. In principe wordt de leidend ambtenaar vervangen door de adjunct-leidend ambtenaar.

Bij een gelijktijdige afwezigheid van de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar of bij ontstentenis van een adjunct-leidend ambtenaar wordt om een rechtsvacuüm te vermijden een automatische vervanging voorzien van de leidend ambtenaar door een afdelingshoofd of een ambtenaar van rang A2 waarbij een orde van voorrang wordt aangehouden die door de leidend ambtenaar vooraf is vastgelegd en ter kennis gebracht van het personeel.

Indien er in een instelling meer dan één adjunct-leidend ambtenaar is wordt de leidend ambtenaar vervangen door een adjunct-leidend ambtenaar waarbij een orde van voorrang wordt aangehouden die door de leidend ambtenaar vooraf is vastgelegd en ter kennis gebracht van het personeel.

Als de leidend ambtenaar geen orde van voorrang vaststelt, geldt de anciënniteitsregeling.

**Art. II 9.** stelt de regeling vast inzake de tijdelijke vervanging van afdelingshoofden, waarbij rekening wordt gehouden met de verantwoordelijkheid van de leidend ambtenaar voor de werking van de instelling.

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

#### **TITEL VI.** De opdrachthouders en de projectleiders

Vorming verstrekken aan het personeel is zeer belangrijk. In de personeelsstatuten van sommige instellingen was de aanwijzing van een opdrachthouder voor de vorming voorzien, in de personeelsstatuten van andere instellingen werd de aanwijzing van een vormingsverantwoordelijke voorzien.

Het stambesluit legt geen verplichting op om een opdrachthouder voor de vorming aan te duiden. Er moet in elke instelling wel een verantwoordelijke voor de vorming worden aangeduid hetzij een opdrachthouder voor de vorming hetzij een vormingsverantwoordelijke. Indien de instelling een keuze wil maken, kan zij dit regelen in het instellings specifiek besluit als aanvullende regeling.

De organieke regeling van de aanwijzing van de opdrachthouders die opgenomen was in de personeelsstatuten van sommige Vlaamse openbare instellingen wordt grondig gewijzigd.

Er wordt een overgangsregeling voorzien voor de reeds aangestelde opdrachthouders en er wordt een organieke regeling ingevoerd voor de projectleiders.

De opdrachthouder(s) word(t)(en) belast met de recurrente opdrachten. De instelling dient op permanente basis te kunnen beschikken over één of meer opdrachthouders. De opdrachthouder(s) kunnen worden belast met specifieke opdrachten zoals bijvoorbeeld vorming, organisatie- en personeelsontwikkeling, communicatie. Het ligt in de bedoeling dat een instelling enkel wanneer dit functioneel verantwoord is, een opdrachthouder voor specifieke opdrachten aanduidt.

De projectleiders worden aangesteld om projecten (niet-recurrente opdrachten) te leiden.

**Art. II 10.** In § 1 wordt bepaald dat er onder de ambtenaren van rang A1 van de instelling opdrachthouders tijdelijk kunnen worden aangesteld die worden belast met specifieke opdrachten bijvoorbeeld opdrachten inzake human resources management, vorming en communicatie.

**§ 2.** De leidend ambtenaar duidt de opdrachthouders aan. Hij beslist zelf met welke opdrachten deze opdrachthouders worden belast. Deze aanwijzing gebeurt op een gemotiveerde wijze.

De bezoldiging van de opdrachthouders wordt geregeld in artikel XIII 32, § 2.

**Art. II 11. § 1.** Onder de ambtenaren van de instelling kunnen projectleiders worden aangewezen die worden belast met de leiding van belangrijke projecten.

In principe worden ambtenaren van de rang A1 aangewezen tot projectleider, maar waar nuttig en nodig (bijvoorbeeld omwille van de vereiste competenties) kunnen deze projectleiders ook ambtenaren van rang A2A of rang A2, met uitzondering van de adjunct-administrateur-gene-raal zijn (met inbegrip van stafleden, opdrachthouders, experts,...).

§ 2. De leidend ambtenaar wijst de projectleiders aan.

De projecten worden voorafgaandelijk ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van bestuur ( voor OVAM en VMM aan de minister cfr. artikel I 2,11°) vooraleer de projectleider geselecteerd en aangewezen wordt. Projecten kunnen ook worden opgestart bij beslissing van de Vlaamse regering.

De bezoldiging van de projectleiders wordt geregeld in artikel XIII 63.

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

**Art. II 12.** De beslissing tot tijdelijke aanstelling van de opdrachthouders en projectleiders vermeldt de omschrijving, de begindatum van de opdracht en de standplaats en dient gemotiveerd te worden. De beslissing tot tijdelijke aanstelling van de projectleiders dient eventueel nadere bepalingen van de opdracht te omvatten.

**Art. II 13.** De opdrachthouders worden tijdelijk aangesteld conform een procedure bepaald door de directieraad. In deze procedure wordt ten minste voorzien in een externe en/of interne potentieelinschatting als selectievoorwaarde.

**Art. II 14.** De functie van opdrachthouder wordt toegekend voor een periode van zes jaar, meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging van de tijdelijke aanstelling tot opdrachthouder gebeurt stilzwijgend.

Krachtens het tweede lid van artikel II 14 wordt de tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder net zoals het mandaat van afdelingshoofd ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten. Daarenboven komt er ook van rechtswege een einde aan de tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder indien de directieraad een beslissing neemt tot loopbaanvertraging, vermits in dit geval eveneens geoordeeld wordt dat de opdrachthouder ondermaats presteert.

De tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder wordt eveneens van rechtswege beëindigd op de dag van de benoeming van de opdrachthouder in een graad van rang A2 of hoger, of op de dag van de aanwijzing tot afdelingshoofd.

Het derde lid van artikel II 14 bepaalt naar analogie met het derde lid van artikel VIII 75 (met betrekking tot de afdelingshoofden) dat de overheid bevoegd voor de tijdelijke aanstelling nl. de leidend ambtenaar steeds een einde kan stellen aan de tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder hetzij om functionele redenen (ook bij langdurige afwezigheid van de opdrachthouder), hetzij op vraag van de opdrachthouder zelf.

**Art. II 15.** Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat de duur van de tijdelijke aanstelling tot projectleider gelijk is aan de duur van het project.

Naar analogie met het tweede lid van artikel II 14 wordt de tijdelijke aanstelling tot projectleider ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten en bij een beslissing tot loopbaanvertraging.

Aan de tijdelijke aanstelling tot projectleider kan tevens een einde gemaakt worden op de dag van de benoeming van de projectleider in een graad van A2 of hoger, of op de dag van de aanwijzing tot afdelingshoofd. Bij de benoeming of aanwijzing zal dan in concreto nagegaan dienen te worden of een voortzetting van het project door de betrokken projectleider nog functioneel verantwoord is.

Naar analogie met het derde lid van artikel II 14 kan de overheid bevoegd voor de aanwijzing, mits er een motivering gegeven wordt, steeds een einde stellen aan de tijdelijke aanstelling tot projectleider hetzij om functionele redenen, hetzij op vraag van de projectleider zelf.

**Art. II 16.** Het eerste lid bepaalt uitdrukkelijk dat de opdrachthouder en de projectleider zijn dienstaanwijzing behoudt tijdens de duur van zijn opdracht.

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

De bijzondere regeling die bepaalt dat de directieraad bevoegd is voor de toekenning van een functioneringstoelage of een loopbaanvertraging aan de opdrachthouders en projectleiders wordt geschrapt in de tekst van artikel II 16. [1]

Voor de opdrachthouders en projectleiders geldt de algemene regeling. Artikel VIII 79, § 1, eerste lid bepaalt dat de beslissing tot loopbaanvertraging wordt genomen door de directieraad. Artikel XIII 57 bepaalt dat de beslissing tot toekenning van een functioneringstoelage wordt genomen door de directieraad. [1]

**Hoofdstuk VIbis.** De expertenfuncties.[3]

**Art. II 16bis.** [3] Ambtenaren van de betrokken instellingen, die titularis zijn van een graad van de eerste twee rangen van de niveaus A, B, C en D kunnen tijdelijk worden aangesteld in een expertenfunctie. Dit is een functie die, naast de leidinggevende functies, een permanente en kwaliteitsvolle invulling van hoog niveau geeft aan een cruciaal, missiekritiek onderdeel verbonden aan de primaire processen van een organisatie-entiteit. De oprichting en afbakening van expertenfuncties moet dus vertrekken van de organisatiedoelstellingen die moeten waargemaakt worden. De expertenfuncties worden opgericht en eventueel ook terug afgeschaft door een beslissing van de directieraad die goedgekeurd wordt door de Vlaamse minister die belast is met het bestuur van de instelling of met het toezicht op de instelling samen met de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken.

**Art. II 16ter.** [3] Enkel in niveau A worden er twee niveaus van verloning voorzien: een niveau van (gewoon) expert en een niveau van senior-expert. Voor deze laatste functie wordt een hogere graad van expertise vereist (een uitzonderlijke deskundigheid en een hoger niveau van noodzakelijke competenties).

**Art. II 16quater** [3] De leidend ambtenaar 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 zes maanden. Wanneer de ambtenaar de functie niet langer uitoefent (vb. bij een nieuwe dienstaanwijzing), wordt de aanstelling uiteraard ook beëindigd.

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

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.

**Hoofdstuk VII.** De preventieadviseur-coördinator en de preventie-adviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

**Art. II 17.** Bij elke openbare instelling wordt er één interne dienst voor Preventie en Bescherming opgericht, samengesteld uit één of meer preventieadviseurs, die wordt toegevoegd aan de leidend ambtenaar. Indien er meer dan één voltijdse preventieadviseur is, wordt één ervan belast met de leiding van de dienst, dit is de preventieadviseur-coördinator. De interne dienst Preventie en Bescherming, die onafhankelijk is, rapporteert rechtstreeks aan de leidend ambtenaar. De interne dienst Preventie en Bescherming rapporteert over zijn werkzaamheden eveneens aan het bevoegde overlegcomité.

**Art. II 18.** De graad van preventieadviseur-coördinator (rang A2A) wordt uitsluitend bij wege van voltijds mandaat begeven. Voor aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator komen zowel ambtenaren van rang A2 als van rang A1 in aanmerking. Zij dienen in het bezit te zijn van een getuigschrift veiligheid niveau 1 (overeenkomstig artikel 22, §1 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk) en te beschikken over de noodzakelijke competenties voor het uitoefenen van deze functie. De aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator is een mandaat voor zes jaar, meermaals stilzwijgend met dezelfde duur verlengbaar.

**Art. II 19.** De functie van preventieadviseur staat open voor ambtenaren van rang A1 en van niveau B, C en D. Er zijn twee verschillende functieprofielen voor preventieadviseur. Naar gelang van het functieprofiel dient de preventieadviseur houder te zijn van een getuigschrift veiligheid niveau 1 (overeenkomstig artikel 22, §1 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk) of van minimum een getuigschrift veiligheid niveau 2. De aanstelling in een functie van preventieadviseur gebeurt voltijds of deeltijds voor een duur van zes jaar en is meermaals stilzwijgend met dezelfde duur verlengbaar. In tegenstelling tot de functie van preventieadviseur-coördinator gaat het hier niet om een mandaatgraad, maar om een tijdelijke aanstelling in een functie die recht geeft op een toelage. De ambtenaren die de functie van preventieadviseur bekleden, behouden de graad waarin ze zijn benoemd, alsook hun rechten op bevordering in graad, salaris en salarisschaal.

**Art. II 20.** De aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator en de aanstelling van de preventieadviseurs gebeurt door de leidend ambtenaar na

voorafgaand akkoord van het bevoegde overlegcomité en op basis van een voordracht van twee kandidaten per functie door de directieraad (cf. de vigerende aanstellingsprocedure van de aangestelden voor de dienst VGV). In het geval er geen akkoord wordt bereikt in het bevoegde overlegcomité over de voorgestelde kandidaten, wordt de beslissing genomen door de raad van bestuur. (conform de procedure vastgesteld in artikel 20, §2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk).

Indien de preventieadviseur-coördinator zijn mandaat of één van de preventieadviseurs zijn aanstelling voortijdig beëindigt, wordt hij voor de resterende duur van zijn mandaat, respectievelijk aanstelling vervangen. De vervanger wordt gekozen uit de ambtenaren die zich kandidaat hebben gesteld en door de directieraad werden voorgedragen.

Om bij de omschakeling van de dienst VGV naar de interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk de continuïteit van de dienst te kunnen blijven verzekeren worden de mandaten van de aangestelden van de dienst VGV verlengd tot de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs zijn aangesteld.

De bijzondere regeling die bepaalde wie bevoegd is voor de beslissing tot toekenning van een functioneringstoelage of een loopbaanvertraging aan de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs wordt geschrapt in § 3.

Voor de preventieadviseur geldt de algemene regeling. Artikel VIII 79, § 1, eerste lid bepaalt dat de beslissing tot loopbaanvertraging wordt genomen door de directieraad.

De preventieadviseur-coördinator vervult een mandaatfunctie en heeft zoals alle mandaatfuncties geen functionele loopbaan zodat een beslissing tot loopbaanvertraging dan ook niet mogelijk is.

Artikel XIII 57 bepaalt dat de beslissing tot toekenning van een functioneringstoelage wordt genomen door de directieraad. Deze bepaling geldt ook voor de preventieadviseurs-coördinator en de preventieadviseurs. [1]

**Art. II 20bis.** Naast de tijdelijke aanstelling van preventieadviseurs, is ook de externe werving van preventieadviseurs mogelijk. [13]

In tegenstelling tot de procedure van de tijdelijke aanstelling, kan de externe werving van een preventieadviseur enkel in de rang A1 (een tijdelijke aanstelling daarentegen kan ook in de niveaus B, C en D) en draagt de directieraad voor elke betrekking van preventieadviseur, die wordt ingevuld via een externe werving, slechts één kandidaat voor aan het bevoegde overlegcomité (bij een tijdelijke aanstelling daarentegen draagt de directieraad twee kandidaten voor aan het bevoegde overlegcomité). Indien er geen akkoord bereikt wordt in het bevoegde overlegcomité, wordt ook hier de beslissing genomen door de raad van bestuur. Er moet ook rekening worden gehouden met de federale bepalingen ter zake (na arbitrage van de technische inspectie van de FOD Werkgelegenheid). Zoals bij elke stage krijgt de preventieadviseur die extern geworven wordt tijdens zijn stage een tijdelijke diensttoewijzing, en zal zijn effectieve aanstelling pas beginnen te lopen op de dag van zijn benoeming tot ambtenaar. Bij het beëindigen van de aanstelling wordt voor de betrokken ambtenaar een gepaste diensttoewijzing vastgesteld door de bevoegde overheid. [13]

**TITEL VIII.** De waarneming van een hoger ambt

**Art. II 21.** 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, mutatie of de verruimde arbeidsmarkt [2]. 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.

Uit dit artikel mag men niet afleiden dat een hoger ambt in de mandaatgraad van afdelingshoofd mogelijk is aangezien er voor het afdelingshoofd a.i. specifieke bepalingen zijn ( zie deel VIII, titel IV, hoofdstuk V).

**Art. II 22. § 1.** De ambtenaar moet niet voldoen aan de statutaire vereisten om te worden benoemd in de graad die overeenstemt met het hoger ambt (o.m. qua anciënniteit of qua voorwaarde om geslaagd te zijn voor een examen, bekwaamheidsproef of test) 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.

Omwille van de invoering van de derde rang binnen de niveaus B, C en D kan geen hoger ambt toegekend worden van rang C2 naar A1, D2 naar C 1 enz. [7] 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.

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.

In de opmerking N 10-1.736.009 B1 van 24.3.2000 stelde het Rekenhof dat de personeelsstatuten een aanstelling in de graad van administrateur-generaal en adjunct- administrateur-generaal niet toelaten 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 voormelde betrekkingen zijn enkel via werving toegankelijk. Het Rekenhof beveelt aan een bijkomende regeling te voorzien eventueel aangevuld met de voorwaarden waaraan een waarnemend administrateur-generaal en adjunct- administrateur-generaal moet voldoen. Om deze reden wordt een tweede lid ingevoegd dat bepaalt dat in afwijking van de bijzondere



aanwervingsvoorwaarden van artikel VI 27 een ambtenaar van niveau A van de instelling kan worden aangesteld in het hoger ambt van administrateur-generaal en adjunct- administrateur-generaal administrateur-generaal en adjunct- administrateur-generaal.

**§ 2.** geen commentaar.

**Art. II 23.** Ook hier komt de appreciatie van de capaciteiten van de ambtenaar op de eerste plaats en verdringt de anciënniteitsregels.

**Art. II 24. § 2.** Om de besluitvorming zo dicht mogelijk bij de betrokken ambtenaar te houden, met meer garantie om met kennis van zaken te oordelen, adviseren de leidend ambtenaar en de directieraad in de aangegeven gevallen.

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

**Art. II 25. § 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 dienstdoeligheden.

**§ 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, mutatie, ... 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.

In toepassing van artikel 39 § 2 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003 worden de leidend ambtenaren bij de inwerkingtreding van BBB herplaatst. In afwachting van de inwerkingtreding van BBB worden bepaalde vacatures van leidend ambtenaar opgevuld via hoger ambt.

Bij een paar Vlaamse openbare instellingen is de maximumtermijn van één jaar voor de aanstelling in het hoger ambt van leidend ambtenaar reeds verstreken.

De duur waarvoor een hoger ambt van leidend ambtenaar van een Vlaamse openbare instelling, waarvan de Vlaamse regering beslist heeft om de verdere bestaansredenen te onderzoeken, kan worden toegekend wordt daarom verlengd tot de herplaatsing van de leidend ambtenaren met toepassing van artikel 39 § 2 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003.  
[14]

**§ 3.** geen commentaar.

**§ 4.** regelt enkele inhoudelijke vereisten van de aanstellingsakte.

**Art. II 26.** bevestigt de volheid van bevoegdheid van de ambtenaar belast met een hoger ambt in de plaats van en ten overstaan van de effectieve titularis.

## **TITEL IX.** Overgangsbepalingen

**Art. II 27.** De mandaten van de opdrachthouders die werden aangeduid voor de datum van inwerkingtreding van het stambesluit overeenkomstig de toen geldende regeling worden verlengd totdat de opdrachthouders zijn aangesteld overeenkomstig de huidige regeling.

**Art. II 28.** De mandaten van de aangestelden van de dienst Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen worden verlengd tot eventueel de preventieadviseur-coördinator of de preventieadviseur hun functie opnemen.

**DEEL III. RECHTEN EN PLICHTEN****Titel I. Deontologische rechten en plichten**

**Art. III 1.** § 1. Dit deel geeft de voornaamste rechten en plichten van de Vlaamse ambtenaar weer, afgeleid uit de deontologische code. De deontologische code werd voor het personeel van de diensten van de Vlaamse regering vastgesteld bij omzendbrief.

De instellingen kunnen deze omzendbrief samen met het stambesluit meedelen aan hun personeel.

§ 2. Waar nodig kan de raad van bestuur van de instelling of de minister voor de instellingen die geen raad van bestuur hebben, beslissen om, rekening houdend met de bepalingen van het vakbondsstatuut, een aanvullende code te maken voor specifieke situaties. Een dergelijke code kan geen uiteraard geen afbreuk doen aan de bepalingen van de deontologische code. In grote lijnen betreft het de volgende rechten en plichten: een loyale, klantvriendelijke, correcte, actieve en constructieve ambtsuitoefening (art. III 2), spreekrecht (art. III 3, § 1), spreekplicht (art. III 3, § 2), integriteit (objectieve, neutrale en onbevangen ambtsuitoefening) (art. III 4), onverenigbaarheden (art. III 5), recht op en plicht tot vorming (art. III 6) en inzagerecht persoonlijk dossier (art. III 7).

**Art. III 2** § 1.[7] In artikel 6 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 wordt 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.

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

De wijziging van artikel III 2, § 1 strekt ertoe voormelde bijkomende uitzondering op de vrijheid van meningsuiting op te nemen in het stambesluit VOI. [7]

§ 2. Volgens de vroegere regeling kon de ambtenaar rechtstreeks de entiteit Interne Audit op de hoogte brengen van een onregelmatigheid indien hij op basis van gegronde redenen vermoedt of vaststelt dat zijn hiërarchische meerdere hem zal verbieden of verhinderen om deze onregelmatigheden bekend te maken.

Ter uitvoering van art. 34, §3 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004 houdende wijziging van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, wat betreft de bescherming van ambtenaren die melding maken van onregelmatigheden krijgt 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. [7] [14]

Het woord "sanctie" wordt vervangen door het woord "maatregel". [14]

Art. III 2bis - Art. III 2ter: bescherming van klokkenluiders door Vlaamse Ombudsman

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, dat 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 voormelde protocol. [14]

**Art. 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. [14]

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 een Vlaamse openbare instelling of agentschap 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. [14]

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. [14]

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. [14]

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 minister, die belast is met het bestuur van of het toezicht op de instelling. Het op de hoogte brengen van de voormelde minister is vooral van belang in het geval de hiërarchische meerdere betrokken is bij de gemelde onregelmatigheid. [14]

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. [14]

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.[14]

In de overige gevallen kiest de Vlaamse Ombudsman de wijze waarop hij de ambtenaar en de leidend ambtenaar 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 leidend ambtenaar van de instelling, waartoe de ambtenaar behoort.[14]

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 leidend ambtenaar van de instelling, waartoe de ambtenaar behoort hiervan onmiddellijk op de hoogte. [14]

**Art. III 2ter** In dit artikel wordt de concrete inhoud van de rechtsbescherming door de Vlaamse Ombudsman geregeld.[14]

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 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.[14]

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). [14]

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. [14]

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.[14]

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.[14]

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). [14]

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. [14]

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 Vlaamse minister, die belast is met het bestuur van of het toezicht op de instelling of agentschap zo snel mogelijk een standpunt bepalen t.a.v. de door de Vlaamse Ombudsman voorgelegde problematiek en de Vlaamse Ombudsman en de leidend ambtenaar hiervan in kennis stellen.

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. [14]

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.[14]

**Art. III 7.** De eventuele kosten (bv. verplaatsingskosten) verbonden aan de raadpleging van het persoonlijk dossier vallen bij een normaal gebruik van dit inzagerecht ten laste van de overheid.

Bijlage 1 waarnaar dit artikel verwijst regelt de minimale samenstelling van het persoonlijk dossier van de ambtenaar.

De inbreuken op de plichten in de artikelen III 2, III 4, III 5 en III 6 worden bestraft in verhouding tot de feiten met één van de tuchtstraffen bepaald in DEEL IX.

## Hoofdstuk II Intellectuele eigendomsrechten.

**Art. III 7bis** Dit artikel 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 instelling overdraagt. Deze overdracht gebeurt automatisch. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is inbegrepen in het salaris van de ambtenaar. .[3] De aan de instelling overgedragen rechten omvatten onder meer:[3]

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

De instelling 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.

De instelling kan echter ook beslissen om deze werken niet te exploiteren. De ambtenaar mag deze werken echter zelf niet aan derden mededelen of bekend maken zonder voorafgaande toestemming.

**Art. III 7ter** Dit artikel 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 de uitvindingen, die door de ambtenaar ter uitvoering van zijn ambt worden gedaan zijn de exclusieve eigendom van de instelling, zonder dat de ambtenaar hiervoor een recht op vergoeding kan doen gelden.

Voor de overdracht van vermogensrechten op de uitvindingen die verkregen worden door middelen die door de instelling ter beschikking van de ambtenaar worden gesteld, de zogenoemde afhankelijke uitvindingen, wordt een financiële tegemoetkoming toegekend aan de ambtenaar. Het bedrag van deze tegemoetkoming wordt bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling en de Vlaamse minister, die belast is met het bestuur van of het toezicht op de instelling. .[3] [14]

## Hoofdstuk III Gemeenschappelijke bepaling.

**Art. III 8.** De bepalingen van dit deel gelden tevens voor de staigairs..[3]

#### DEEL IV. CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN

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

-een betere verdeling van de beroepsactiviteiten te verzekeren in een periode van werkloosheid;

-de uitoefening te vermijden in hoofde van eenzelfde persoon van diverse activiteiten die het belang van de openbare dienst zouden schaden;

-besparingen te verwezenlijken.

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

#### Hoofdstuk I. 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 politiek mandaat of een ambt dat ermee gelijkgesteld kan worden, valt onder de uitzonderingen.

\*

\*\*

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

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

Beoogd worden dus: de "instellingen van openbaar nut" die al dan niet onder de toepassing vallen van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, de economische en sociale 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 (BS van 15.06.1982) betreffende de cumulaties van beroepsactiviteiten in sommige openbare diensten stelt dat "een openbaar mandaat van politieke aard evenwel niet als beroepsactiviteit wordt beschouwd. De politieke mandaten zijn diegene, welke bij verkiezingen worden verleend, zoals bijvoorbeeld het mandaat van gemeenteraadslid en het schepenambt of het mandaat van lid van het OCMW".



Politieke mandaten worden dus via of bij verkiezing verleend, waarbij blijkbaar geen onderscheid wordt gemaakt tussen rechtstreekse (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 ambtenaar van de instelling een recht op politiek verlof kan doen gelden in het kader van het decreet van 30 november 1988 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut die van de Vlaamse Gemeenschap afhangen en van het decreet van 30 november 1988 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut die van het Vlaamse Gewest afhangen (BS van 24.12.1988), gewijzigd bij de decreten van 31 juli 1990 (BS van 14.09.1990). Het betreft de volgende mandaten: gemeenteraadslid, burgemeester, schepen, OCMW-raadslid, OCMW-voorzitter, lid van het vast bureau van een OCMW-raad, provincieraadslid, lid van de bestendige deputatie van een provincieraad, en lid, voorzitter en schepen van een raad van agglomeratie of federatie van gemeenten (thans niet meer van toepassing).

\*

\*\*

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 ambtenaar van de instelling dient zij hiervoor de toestemming te vragen aan de instelling teneinde het functioneren van de instelling niet op autonome wijze te kunnen verstoren door geruime tijd beslag te leggen op haar ambtenaren.

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

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

De bevoegde overheid is de leidend ambtenaar (zie art. XI 10 - tweede alinea).

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

## **Hoofdstuk II.** 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 11).

**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-actviteit is (d.i. de administratieve toestand waarin men geen aanspraak kan maken op salaris noch op bevordering in graad, salarisschaal of salaris).

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.

### **Hoofdstuk III.** Cumulatie van beroepsactiviteiten binnen de diensturen

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

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

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

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

De cumulatie binnen de diensturen van niet aan het ambt inherente beroepsactiviteiten (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**); de leidend ambtenaar staat deze toe onder zijn verantwoordelijkheid waarbij hij oordeelt of de cumulatie op substantiële wijze het functioneren van de dienst hindert of de noodzakelijke beschikbaarheid van de ambtenaar in het gedrang brengt. Tevens kan hij het noodzakelijk dienstig zijn voor de administratie van de cumulatieactiviteit 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 tegenstelling tot de algemene bekendmaking bij omzendbrief in de personeelsstatuten van de VOI worden volgens de huidige regeling de cumulaties binnen de diensturen enkel aan de rechtstreeks betrokken personeelsleden meegedeeld. Onder "rechtstreeks betrokken personeelsleden" worden verstaan : de hiërarchische meerderen, zoals de leidend ambtenaar en het afdelingshoofd en de rechtstreekse medewerkers. (**art. IV 6 § 2**). De cumulaties binnen de diensturen zullen ook aan de vakbonden worden meegedeeld.

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.

**Hoofdstuk IV.** De procedure

**Art. IV 7.** en volgende bepalen gedeeltelijk de procedure voor het verkrijgen van een cumulatietoestemming. 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 aangezien het in regel om een verbod gaat. De procedure daartoe wordt vastgesteld door de directieraad van elke instelling. (**art. IV 8**).

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

**Art. IV 10.** 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 11.** 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 12.** geen commentaar.

**DEEL V. HET DOELTREFFEND INZETTEN VAN HET PERSONEEL**

De voorliggende maatregelen hebben tot doel de personeelsleden binnen de Vlaamse openbare instellingen oordeelkundig en rationeel aan te wenden door een gepaste personeelspolitiek in de opvulling van de vacatures, door overplaatsing van de interne arbeidsmarkt en herplaatsing, zodat:

- de arbeidsproductiviteit verbeterd wordt door de tewerkstelling van de juiste persoon op de juiste plaats;
- het overtallig en overtollig personeel functioneel aangewend wordt;

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 bepaald op basis van de personeelsbehoeften van de verschillende afdelingen die zijn vastgelegd in het organigram van de instelling.

-de verandering van werkplaats als verrijkend en vormend kan aangewend worden.

**TITEL I. Algemene bepalingen**

**Art. V 1.** voorziet in de opstelling van een jaarlijks verslag dat de personeelstoestand weergeeft en waaruit conclusies voor de personeelsbewegingen kunnen getrokken worden. Dit kan worden geïntegreerd in het jaarverslag van de instelling. Het wordt ter informatie aan de raad van bestuur en bij ontstentenis van dit orgaan aan de directieraad voorgelegd en aan de minister toegestuurd. De representatieve vakorganisaties ontvangen een afschrift van de verslagen.

**Art. V 2. § 1.** Wanneer er een vacante betrekking moet opgevuld worden, krijgen de personen in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie voorrang op andere kandidaten. [13]

§ 2. Wanneer herplaatsing niet mogelijk is, en er geen bepaling is die voorschrijft hoe in een vacante betrekking moet worden voorzien (bijvoorbeeld mandaat of tijdelijke aanstelling), kiest de benoemende overheid hoe zij deze betrekking in de instelling opvult. [13]

Als een vacante betrekking wordt ingevuld via een algemeen wervingsexamen, wordt tegelijkertijd ook een beroep gedaan op de procedure 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. [14]

Er worden geen nieuwe bevorderingsprocedures georganiseerd als er op het moment dat een vacature wordt vacant verklaard geen laureaten meer in de bevorderingsreserves zijn. [14]

Indien, in geval van aanwerving, een diploma van een specifieke opleiding wordt gevraagd in de functiebeschrijving, is het niet nodig om internen (interne arbeidsmarkt en bevordering) expliciet uit te nodigen opdat zij mee kunnen dingen voor de betrekking. Iedere kandidaat moet dan immers dit diploma hebben om de betrekking te kunnen uitoefenen. Indien de interne dit

diploma heeft, kan hij ook via externe werving solliciteren. Indien hij dit diploma niet heeft, komt hij in ieder geval niet in aanmerking. [14]

Indien, in geval van aanwerving, er bijvoorbeeld enkel een diploma gevraagd wordt in de functiebeschrijving dat toegang geeft tot een bepaald niveau, wordt tezelfdertijd ook een beroep gedaan op de procedures van de interne arbeidsmarkt en de bevordering via examen of bekwaamheidsproef, zodat de internen die niet beschikken over het bij aanwerving gevraagde diploma, ook kunnen deelnemen aan de selectie.[14]

§ 3. Wanneer de benoemende overheid zich beroept op meerdere procedures om een vacature op te vullen, worden de in aanmerking komende kandidaten opgeroepen voor dezelfde functiespecifieke selectie, georganiseerd door de leidend ambtenaar. [13]

De in aanmerking komende kandidaten voor de aanwervingsprocedure zijn de geslaagden voor de vergelijkende aanwervingsexamens. [13]

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. [13]

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. [13]

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. [13]

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. [13]

De leidend ambtenaar stelt het programma van de functiespecifieke selectie vast. [13]

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, ... [13]

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 de leidend ambtenaar deze kandidaat tot de stage toe in de vacante betrekking.
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.
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.

4. Wanneer de meest geschikte kandidaat in aanmerking kwam voor overplaatsing via de interne arbeidsmarkt, wordt de kandidaat overgeplaatst naar de vacante betrekking.

§4. Voor de vacante betrekkingen in de rangen A3 en A2L kan de benoemende overheid in afwijking van §2 enkel kiezen of zij deze betrekking invult via de aanwerving of de interne arbeidsmarkt of beide procedures tegelijk. De voormelde betrekkingen kunnen niet ingevuld worden via bevordering. [13] [2] [3] [10]

**Art. V 3.** (opgeheven) [6]

**TITEL II.** De herplaatsing .[3] [13]

Vacatures kunnen worden opengesteld voor invulling via o.a. de herplaatsing of de interne arbeidsmarkt.

Titel II 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.

Herplaatsing is echter niet van toepassing op het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.

Wanneer er een vacante betrekking binnen de instelling moet opgevuld worden, krijgen de personen in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie voorrang op andere kandidaten voor de betrekking (artikel V 2, § 1).

**Art. V 4.** Herplaatsing gebeurt zonder verandering van graad. Hierop bestaan twee uitzonderingen, met name herplaatsing om persoonlijke of functionele redenen (artikel V 9, § 1) en om medische redenen (artikel V 9, § 2). [13]

Redenen voor een herplaatsing zijn o.a.:

- de ambtenaar waarvan de betrekking vacant werd verklaard tijdens zijn afwezigheid, keert terug naar de instelling.

- Niet elke ambtenaar waarvan de betrekking vacant werd verklaard, wordt herplaatst. Na beëindiging van een mandaat, opdracht of tijdelijke aanstelling krijgt de ambtenaar een gepaste diensttoewijzing binnen de instelling, indien zijn betrekking tijdens het mandaat, de opdracht of de tijdelijke aanstelling werd vacant verklaard. En de ambtenaar die een ambt uitoefent op een kabinet, heeft een recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking;

- 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, ...

Een ambtenaar van rang A2A of hoger komt niet in aanmerking voor herplaatsing. Wanneer het mandaat van een afdelingshoofd (A2A) beëindigd wordt, wordt voor de betrokken ambtenaar een gepaste dienstaanwijzing vastgesteld door de benoemende overheid (artikel VIII 75, vierde lid). Aan de ambtenaar van rang A3 of A2L kan de benoemende overheid een andere gelijkwaardige betrekking aanbieden (artikel VIII 84). [13]

De regeling van de herplaatsing geldt ook voor stagiairs (artikel V 11). [13]

**Art. V 5.** § 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 plaats van vroeger systeem aanmelding). [13]

Onder leidinggevende wordt in deze titel (de herplaatsing) verstaan het afdelingshoofd. Wanneer er geen afdelingshoofd, waarnemend afdelingshoofd of afdelingshoofd ad interim is, is het de leidend ambtenaar die de ambtenaren aanduidt voor herplaatsing. [13]

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 5, §6). [13]

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. [13]

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 bepaalt de modaliteiten van het tewerkstellingsproject. [13]

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. [13]

§ 4 bepaalt dat, wanneer er in een bepaalde entiteit een vacante betrekking moet opgevuld 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 opgevuld worden, krijgen de ambtenaren in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie immers voorrang op andere kandidaten voor de betrekking (artikel V 2, § 1). [13]

De leidinggevende van de entiteit waar de ambtenaar terechtkomt, maakt een keuze uit alle geschikte ambtenaren in herplaatsing.

§ 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 leidinggevendenden 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. [13]

§ 6. In geval van overplaatsing via de interne arbeidsmarkt, kan de ambtenaar een aangeboden betrekking weigeren (artikel V 21, §2). De ambtenaar in herplaatsing kan slechts tweemaal een aangeboden betrekking weigeren; bij de derde weigering wordt hij ambtshalve herplaatst. Dit is in zijn eigen belang. 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. [13]

**Art. V 6.** 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. [13]

De ambtenaar in herplaatsing wordt geacht actief mee te werken aan het zoeken naar een nieuwe functie. [13]

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. [13]

De ambtenaar in herplaatsing kan ook worden tewerkgesteld in een tewerkstellingsproject. [13]

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. [13]

Na twee jaar wordt de ambtenaar ingeschakeld in een tewerkstellingsproject of blijft hij in de entiteit van herkomst. Deze beslissing wordt genomen door het hoofd van het arbeidsmarktbureau, in overleg met de leidinggevende van de entiteit vanwaar de ambtenaar komt. [13]

**Art. V 7.** Het arbeidsmarktbureau 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. [13]

**Art. V 8.** 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. [13]

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. [13]

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. [13]



**Art. V 9.** § 1. De ambtenaar die herplaatst wordt, behoudt zijn graad. Herplaatsing gebeurt zonder verandering van graad (artikel V 4). [13]

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).

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 V 5, § 1).

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.

- 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 specificereert voor welke functie hij dan wel nog geschikt is, dient betrokkene zich hiervoor tot de arbeidsgeneesheer te wenden.

**Art. V 10.** Dit artikel bepaalt wie het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambtshalve) ondertekent in geval van herplaatsing van een ambtenaar. [13]

**Art. V 11.** Dit artikel maakt de principes van herplaatsing van toepassing op de stagiair. [13]

**Art. V 12.** (opgeheven) [13]

**Artikel V 13** [3]  
(opgeheven) [13]

**Art. V 14)**..[3]  
(opgeheven) [13]

**Hoofdstuk III** [7]  
(opgeheven) [13]

**Art. V 14bis.** [7]  
(opgeheven) [13]

**TITEL III.** Wijziging van dienstaanwijzing en/of standplaatsbepaling. [6]

**Art. V 15.** De definitie van administratieve standplaats wordt voortaan opgenomen in deel V "Het doeltreffend inzetten van personeel" maar de aanvulling die specifiek is voor geldelijk statuut wordt wel in het overeenkomstig deel XIII opgenomen. [6]

Een arrest van de Raad van State (arrest Vrindts) - waar gesteld wordt dat de administratieve standplaats gelijk is aan de gemeente waar het

personeelslid hoofdzakelijk zijn functies uitoefent - bevestigt de gebruikte definitie van standplaats.

Dat de standplaats ook een zo centraal mogelijk bepaalde gemeente in het ambtsgebied kan zijn, steunt daarnaast op het algemeen principe dat de kost van reis- en verblijfkosten zoveel mogelijk moet worden beperkt. [6]

Het kan ook verantwoord zijn de standplaats in de woonplaats vast te stellen (bijvoorbeeld voor de verificateur van het departement onderwijs die zijn kantoor thuis heeft). [6]

Voor de ambtenaar die overwegend telewerk verricht blijft de gemeente, waar de administratieve zetel gevestigd is van de entiteit waaronder hij ressorteert, de administratieve standplaats. Dit is de uitzondering op de algemene regel. [6]

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

Een telewerker werkt per definitie nooit volledig decentraal maar "gedeeltelijk gedeconcentreerd" en voor het afwerken van zijn taken hangt hij - in tegenstelling tot de thuiswerker - ook de dagen dat hij thuis werkt veel meer af van het hoofdbestuur, waarmee hij meestal via telecommunicatie (bv. een GSM) in verbinding staat. In feite kan hij al zijn taken ook op het hoofdbestuur verrichten. [6]

Deze stelling zal in de toekomst moeten getoetst worden aan de snelle evolutie in de telecommunicatie en de eventuele nieuwe toepassingen. [6]

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. [6]

De leidend ambtenaar stelt de standplaats vast van de ambtenaren tot en met A2A, wanneer deze niet samenvalt met de gemeente of de buitendienst waar de centrale administratie of de buitendienst is gevestigd. Hij kan ze ook wijzigen. Hij kan deze bevoegdheid voor ambtenaren van rang A1 en lager delegeren aan het afdelingshoofd [6]

Bij het toevertrouwen van de bevoegdheid aan de leidend ambtenaar om de administratieve standplaats te wijzigen en onder bepaalde omstandigheden vast te stellen voor de ambtenaren van rang A2 en hoger, wordt de raadpleging van de directieraad niet verplicht gesteld. [6]

"Het besluit van de Vlaamse regering van 8 maart 2002 tot wijziging van het stambesluit VOI van 30 juni 2000 inzake de reis- en maaltijdvergoeding heeft de bevoegdheid om de dienstaanwijziging te bepalen ongewijzigd gelaten." [6]

**Art. V 15bis** De leidend ambtenaar kan na advies van de directieraad en mits motivering, de dienstaanwijziging wijzigen van ambtenaren van rang A2 en lager. [6]

Het daartoe door de leidend ambtenaar gemachtigde afdelingshoofd kan binnen zijn afdeling mits motivering de dienstaanwijziging wijzigen van de ambtenaren van rang A1 en lager. [6]

**Artikel V 15 bis** heeft uitwerking met ingang van 1 november 2001. [6]

#### **TITEL IV.** De interne arbeidsmarkt [2] [13]

Titel IV van deel V behandelt de interne arbeidsmarkt. De interne arbeidsmarkt geeft ambtenaren tot en met rang A3 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. [13]

**Art. V 16.** De interne arbeidsmarkt is een versmelting van de vroegere interne arbeidsmarkt (de instelling) en verruimde arbeidsmarkt (het ministerie, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut). Er bestaat één regeling, waar er vroeger twee waren. [13][14]

De interne arbeidsmarkt wordt gedefinieerd als de overplaatsing van een ambtenaar van een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut of van de diensten van de Vlaamse regering naar een andere betrekking bij de diensten van de Vlaamse regering of bij een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut. [13][14]

De overplaatsing mag niet gepaard gaan met een verandering van graad. [13]

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. [13]

De overplaatsing kan niet naar een betrekking van het wetenschappelijk personeel in een Vlaamse wetenschappelijke instelling. [13]

**Art. V 17.** De vacature die opgevuld 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. [13]

**Art. V 18. § 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. [13]

De ambtenaar krijgt toegang tot de interne arbeidsmarkt via gerichte of spontane kandidaatstelling. [13]

De ambtenaar kan zich spontaan kandidaat stellen voor alle betrekkingen die tijdens zijn afwezigheid vacant zouden worden verklaard. [13]

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 leidend ambtenaar. [13]

§ 2. In afwijking van § 1 kan de benoemende overheid de kandidaten voor een vacante betrekking beperken tot één VOI met een vergelijkbaar personeelsstatuut, meerdere VOI met een vergelijkbaar personeelsstatuut, het ministerie 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. [13]

Deze mogelijkheid om de kandidaten te beperken geldt enkel wanneer de benoemende overheid een vacante betrekking enkel wil opvullen via de interne arbeidsmarkt. Van deze mogelijkheid kan geen gebruik worden gemaakt wanneer de procedure van de interne arbeidsmarkt samenkomt met andere

procedures voor opvulling van een betrekking; dan geldt immers de procedure van artikel V 2 en is er geen beperking mogelijk. [13]

**Art. V 19.** De ambtenaar moet zich in dienstactiviteit bevinden (zie de toelichting bij artikel XI 1) en voldoen aan de specifieke voorwaarden die voorgeschreven zijn om de te begeven functie uit te oefenen op het moment van overplaatsing. [13]

**Art. V 20.** Het is de leidinggevende van de ontvangende entiteit die op zorgvuldige wijze de meest geschikte kandidaat voor de te begeven functie kiest. [13]

Onder leidinggevende wordt verstaan het afdelingshoofd wanneer het een overplaatsing betreft van een ambtenaar van rang A2 of lager. Wanneer er geen afdelingshoofd, waarnemend afdelingshoofd of afdelingshoofd ad interim is, of wanneer het de overplaatsing betreft van een ambtenaar van een hogere rang, wordt de leidend ambtenaar bedoeld. [13]

In de procedure van overplaatsing van afdelingshoofden kan de leidend ambtenaar het opstellen van een beleidsnota als selectietest opleggen. [13]

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. [13]

**Art. V 21.** 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. [13]

**Art. V 22.** De overgeplaatste ambtenaar behoudt zijn graad en zijn hoedanigheid van ambtenaar of stagiair. [13]

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. [13]

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. [13]

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 terechtkomt. [13]

**Art. V 23.** 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. [13]

Onder administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau 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.

De andere in bijlage IV opgesomde graden van de eerste en tweede rang van elk niveau zijn niet-administratieve graden, bijvoorbeeld de hoofdprogrammeur in rang B2. [13]

Dit artikel laat niet toe dat houders van een administratieve graad meedingen naar een betrekking met een niet-administratieve graad. [13]

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. [13]

**Art. V 24.** Dit artikel bepaalt wie het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambtshalve) ondertekent in geval van overplaatsing van een ambtenaar. [13]

**Art. V 25.** De interne arbeidsmarkt geldt ook voor het mandaat van preventieadviseur-coördinator. Bij overplaatsing verkrijgt hij tevens de graad waarin hij vast benoemd is. [13]

De leidend ambtenaar van de instelling en de secretaris-generaal van het bevoegde departement, die uitsturen of ontvangen, ondertekenen het overplaatsingsbesluit ambtshalve. [13]

In tegenstelling tot de regeling die voor andere ambtenaren geldt, wordt de termijn van indiensttreding in onderling overleg tussen de betrokken overheden bepaald. Het mandaat van preventieadviseur-coördinator wordt toegekend voor de duur van zes jaar en is meermaals met dezelfde duur verlengbaar (art. II 18, §3). [13]

**Art. V 26.** De interne arbeidsmarkt geldt ook voor het mandaat van afdelingshoofd. Bij overplaatsing verkrijgt de mandaathouder tevens de graad waarin hij vast benoemd is. [13]

In tegenstelling tot de regeling die voor de andere ambtenaren geldt, wordt de termijn van indiensttreding in onderling overleg tussen de betrokken overheden bepaald. Het mandaat van afdelingshoofd wordt toegekend voor de duur van zes jaar en is meermaals met dezelfde duur verlengbaar (art. VIII 75). [13]

**Art. V 27.** Dit artikel maakt de principes van de interne arbeidsmarkt van toepassing op de stagiair. [13]  
[2]

#### **TITEL V.** Overgangsbepalingen [14]

**Art. V 28.** Aangezien het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2006 tot wijziging van het stambesluit VOI van 30 juni 2000, betreffende de klokkenluiders, het bevallingsverlof, de pensioenleeftijd en andere bepalingen, een wijziging aanbrengt aan artikel V 2 betreffende de combinatie van procedures inzake aanwerving, interne arbeidsmarkt en bevordering, 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 gewoon worden verder gezet, zonder rekening te houden met de aangebrachte wijzigingen. [14]

**DEEL VI. DE AANWERVING****TITEL I. 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 wordt door artikel 1, § 3, 4° van het AP-KB van 12 december 2000. [12]

Naar aanleiding van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd en het advies van de Raad van State nr. 35.334/3 d.d. 17 april 2003 over het ontwerp tot wijziging van het KB van 13 mei 1999 tot regeling van het medisch toezicht op het personeel van sommige overheidsdiensten, worden de vroegere algemene aannemingsonderzoeken die door de AGD werden uitgevoerd afgeschaft. [12]

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

In zijn bovenvermeld advies stelt de Raad van State het volgende:

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

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 en Bescherming op het Werk voor welbepaalde categorieën van personeelsleden. [12]

§ 2. Er wordt geen nationaliteitsvoorwaarde meer gesteld.

Conform de voorrang van het Europees gemeenschapsrecht boven het nationaal recht wordt het Belg zijn enkel als voorwaarde opgelegd 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 lidstaat van de Europese Unie is evenwel in strijd met de Grondwet dat Belg zijn als nationaliteitsvereiste oplegt en het APKB dat in art. 1, § 3 bepaalt dat om tot ambtenaar te kunnen worden benoemd men Belg moet zijn of burger van de Europese Unie.

De Vlaamse overheid meent dat het effectief openstellen van statutaire betrekkingen voor niet-onderdanen van de Europese Unie kan wachten tot de aanpassing van art. 10, tweede lid van de Grondwet, 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-onderdanen van de Europese Unie.

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 en dus zelf de beoogde gezagsfuncties moet bepalen. Het bepalen van de gezagsfuncties impliceert een beschrijving en een analyse van de desbetreffende bevoegdheden;

-moeten geacht worden onder de afwijking van art. 48, vierde lid van het EEG-Verdrag te vallen:

.de specifieke functies van de Staat en van de daarmee gelijk te stellen openbare lichamen, zoals de strijdkrachten, de politie en andere gewapende korpsen, de magistratuur, de belastingsadministratie en de diplomatie;

.de betrekkingen die vallen onder de Staatsministeries, de gewestelijke regeringen, de andere openbare lichamen, de gelijkgestelde organen en de centrale banken, voor zover het gaat om personeelsleden (ambtenaren of andere) die zich bezighouden met taken die rechtstreeks verband houden met de openbare rechtsmacht van de Staat of van een ander publiekrechtelijk lichaam, zoals de opstelling van juridische akten, de tenuitvoerlegging van die akten, de controle op hun toepassing en het toezicht op ondergeschikte besturen;

-moeten geacht worden slechts bij hoge uitzondering onder de afwijking van art. 48, vierde lid van het EEG-Verdrag te vallen, de betrekkingen in de volgende sectoren:

.organen die belast zijn met een commerciële dienst (bijvoorbeeld openbaar vervoer, elektriciteits- of gasdistributie, lucht- of zeevaartmaatschappijen, post en telecommunicatie, radio- en televisieomroep);

.de gezondheidszorg;

.het openbaar onderwijs;

.het burgerlijk onderzoek in openbare instellingen.

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

\*

\*\*

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

## **TITEL II.** De aanwerving

### **Hoofdstuk I.** De aanwervingsvoorwaarden

[7]

De reglementering in dit statuut ziet er als volgt uit:

-De algemene aanwervingsvoorwaarden (**art. VI 2**).

[7]



§1. in het bezit zijn van het vereiste diploma overeenstemmend met het niveau van de te verlenen graad;

In de tabel van bijlage IV 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. Op de algemene regel zijn een aantal uitzonderingen voorzien. [7]

1. Voor de toegang tot niveau D kan [7] wel nog het bezit van bepaalde diploma's of studiegetuigschriften worden vereist indien deze vereiste uitdrukkelijk werd opgenomen in de functiebeschrijving.

Daarenboven kunnen in overeenstemming met Selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel voor bepaalde functies specifieke vereisten worden opgelegd inzake brevetten of diploma's die voortvloeien uit de aard van de functie en de Vlaamse (stambesluit of instellingsspecifieke besluiten: organiek reglement) of federale regelgeving terzake.

2. 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.

3. Voortaan mag men wel deelnemen aan een wervingsexamen dat toegang geeft tot het niveau dat net lager ligt dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma.

Aangezien de niveaus B en C 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 niveau B als niveau C. [4]

- slagen voor het vergelijkend aanwervingsexamen. In zijn advies L. 29.435/3 van 7 maart 2000 heeft de Raad van State met betrekking tot de bevoegdheid van Selor [7] het volgende opgemerkt (cfr. Advies L. 23.593/VR/V van 26 juli 1994 over het ontwerp van APKB dat geleid heeft tot het KB van 26 september 1994 tot bepaling van de algemene principes): "Luidens artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, regelt het decreet de oprichting, samenstelling, bevoegdheid, werking en het toezicht van de diensten, instellingen of ondernemingen die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten, onverminderd artikel 87, § 4." Uit de aangehaalde woorden volgt dat de algemene principes onverkort van toepassing zijn op het personeel van de publiekrechtelijke rechtspersonen, die afhangen van de deelstaten weze het dat de werving van dat personeel niet noodzakelijk moet gebeuren door bemiddeling van Selor. [7] Wel gelden voor de personeelsleden dezelfde leeftijds- en diplomaverreisten, vereiste geslaagd te zijn voor een vergelijkend examen- in voorkomend geval georganiseerd door een andere instantie dan Selor en de stageverplichting." Met overname van de redenen van het geciteerde advies kan derhalve worden besloten dat artikel 11, § 1, eerste lid, 3° van het APKB niet geldt voor de openbare instellingen van de Gemeenschappen en de Gewesten. Om deze reden werd in § 1, eerste lid, 2° naast Selor [7] als organiserende instantie eveneens toegevoegd: of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel.

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 Selor of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel.

De lichamelijke geschiktheid bij aanwerving wordt door de AGD gecontroleerd.

§ 3. 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 diplomaverensten in die zin dat men kan worden aangeworven ook al beschikt men niet over het diploma of getuigschrift dat overeenstemt met het niveau. De bevoegde overheid kan echter enkel afwijken van deze vereiste:

1° bij gemotiveerde beslissing

2° na advies van de instantie die instaat voor de selectie en

3° in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.

Het advies van de instantie die instaat voor de selectie is niet vereist bij contractuele betrekkingen. [10]

**In art. VI 3.** worden alle laatstejaarsstudenten 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 4.** § 1. voorziet de mogelijkheid om bijzondere aanwervingsvoorwaarden op te leggen:

-een minimumleeftijd;

-bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid of lichamelijke geschiktheid;

-diploma's of getuigschriften.

Deze bijzondere aanwervingsvoorwaarden zoals bijzondere diploma's en getuigschriften evenals brevetten die niet in het onderwijs kaderen (zoals inzake veiligheid, vorming, bibliotheekwezen,...) of bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid en/of lichamelijke geschiktheid worden opgenomen in de functiebeschrijving.

De beslissingen inzake het opleggen van bijzondere aanwervingsvoorwaarden worden genomen door de instelling via de functieomschrijving en het competentieprofiel.

§ 2. zie analogie artikel VI 2. § 2.

## **Hoofdstuk II.** De vergelijkende aanwervingsexamens

### **Afdeling 1.** Algemene bepalingen

-De huidige nationale statutaire bepalingen regelen op een aantal vlakken in deze titel de tussenkomst van Selor [7] evenals de inrichting en werking van Selor [7] zelf (deel III - titel II van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937). Zo ondermeer:

.de bevoegdheid van Selor [7] 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 beroeps geschiktheid vast te stellen (artikel 17 bis);

.de bevoegdheid van Selor [7] om te onderzoeken of de geslaagden voor de vergelijkende aanwervingsexamens aan de toelatingsvoorwaarden voldoen (artikel 27);

.het vaststellen van bijzondere toelatingsvoorwaarden zoals een minimumleeftijd, bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid, het bezit van bijzondere diploma's, het toelaten van laatstejaarsstudenten (artikel 17);

In de mate dat dit besluit aan `Selor [7] taken oplegt, werd dan ook om zijn akkoord gevraagd.

**Art. VI 5.** bepaalt de bevoegdheid van Selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel voor de organisatie van de examens op aanvraag van de bevoegde overheid die in het besluit nader bepaald wordt.

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

Deze bepalingen, samen met voorliggend besluit, zullen de bevoegdheid afbakenen tussen Selor [7] en de Vlaamse regering.

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

In **art. VI 6.** wordt aan Selor of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel de bevoegdheid toegekend 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 en de instelling:

.wet van 5 december 1974 (BS 13 december 1974) betreffende de betaling van een inschrijvingsgeld voor de kandidatenlijst en voor de examens en vergelijkende examens georganiseerd door Selor;

.het koninklijk besluit van 17 september 1969 (BS van 24 september 1969) betreffende de vergelijkende examens en examens georganiseerd voor de werving en de loopbaan van het rijkspersoneel, althans gedeeltelijk wat de modaliteiten zoals de overlegcommissie van de examens en de organisatie van de examens, evenals de examencommissies betreft;

.het besluit van Selor van 5 augustus 1985 (BS van 15 augustus 1985) houdende het reglement van orde betreffende de organisatie van de examens voor de werving en de loopbaan van het rijkspersoneel;

.het koninklijk besluit van 10 januari 1975 (BS van 22 januari 1975) tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betalen van het inschrijvingsgeld voor de kandidatenlijst en voor de examens en vergelijkende examens georganiseerd door Selor;

.het koninklijk besluit van 22 april 1974 (BS van 27 juni 1974) tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen voor de leden, secretarissen

en helpers van de examencommissies van de examens georganiseerd of voorgezeten door Selor.

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

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 V blijkt op welke hiërarchisch hogere rangen de aanwerving voorzien wordt.

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

#### **Afdeling 2.** Het programma

Andere aspecten zoals wat bepaald is in artikel 12 en 13 van het APKB behoren wel tot de bevoegdheid van de Vlaamse overheid, m.n. de vaststelling van de programma's van de vergelijkende aanwervingsexamens (na overleg met Selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel). 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 andere niveau en de examens voor verhoging in graad wordt aangepast opgenomen in dit besluit.

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

#### **Afdeling 3.** Bijzondere bepalingen

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

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

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

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

**Art. VI 14.** De regel is dat de examenuitslag wordt 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 15.** In bepaalde gevallen kan het noodzakelijk zijn om snel aan te werven. Examens met een algemene strekking kunnen in dit geval getrappt 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 bepaalt de opdeling in groepen. Voor de geslaagden van de laatste groepen is de duur van de wervingsreserve wel korter.

**Art. VI 16.** Dit artikel bepaalde dat de in een bestaande reserve van geslaagden voor de algemene aanwervingsexamens opgenomen kandidaten onderworpen konden worden aan een bijkomende selectietest. [13]

Dit artikel wordt opgeheven omwille van de invoering van de functiespecifieke selectie (artikel V 2, § 3). [13]

**Art. VI 17.**

**Art. VI 18.** geen commentaar.

**Art. VI 19.** eerste lid. Selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel controleert na het examen of de geslaagden aan de voorwaarden voldoen om toegelaten te worden tot een overheidsbetrekking.

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

Aan dit uitstel van indiensttreding wordt nochtans geen vervroegde ranginneming gekoppeld indien later blijkt dat het nader onderzoek positief uitvalt voor de ambtenaar (zie ook art. VI 20, tweede lid en art. VII 9).

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

Bij de toelating tot de stage van een geneesheer in de OPZ Geel en Rekem kan er worden afgeweken van de rangschikking van de geslaagden voor het vergelijkend wervingsexamen om in overeenstemming te zijn met het door de Ziekenhuiswet verplichte advies van de Medische Raad. Deze afwijkende regeling moet worden opgenomen in de instellingsspecifieke besluiten van de OPZ Geel en Rekem.

**Art. VI 21.** Teneinde 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 geschrapt wordt. De aanschrijving van de laureaat dient persoonlijk en aangetekend te gebeuren.

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 voorzien in het artikel V 9 geldt bovendien enkel voor 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.

Omdat de huidige regeling inzake het uitstel van keuze, in het derde lid van artikel VI 21, aanleiding gaf tot problemen wordt deze vervangen door de volgende regeling: diegene die meer dan tweemaal weigert zijn voorkeur

voor één of meer betrekkingen uit te spreken, wordt van de lijst van de geslaagden geschrapt. [5]

**Art. VI 22.** De vergelijkende aanwervingsexamens zullen georganiseerd worden met de bedoeling een wervingsreserve aan te leggen. Het betreft derhalve examens zonder inzet, d.w.z. zonder dat vooraf bepaald werd hoeveel betrekkingen te verlenen zijn. Om geen opeenstapeling van reserves te krijgen met verscheidene kwalificaties kan de geldigheidsduur van de reserve die in principe 4 jaar bedraagt, korter vastgesteld worden. Dit moet wel vooraf in het examenreglement worden vastgesteld.

Verlengingen boven 4 jaar om dienstredenen zijn evenwel ook mogelijk indien dit functioneel verantwoord is zonder enige beperking. De beslissing tot verlenging wordt genomen door de leidend ambtenaar.

Omdat uit de praktijk blijkt dat een wervingsreserve met een zeer lange geldigheidsduur (de geldigheidsduur van de reserve bedraagt in principe 4 jaar gevolgd door een verlenging) tegen het einde van de geldigheidsduur nagenoeg geen kandidaten voor indiensttreding oplevert, wordt de maximumduur voor de verlenging van de reserve bepaald op twee jaar. [4] Een verlenging met maximum 2 jaar om dienstredenen is evenwel ook mogelijk indien dit functioneel verantwoord is. [4]

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

### **TITEL III.** 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 (BS 23 april 1963) dat door artikel 73 van het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap in stand gehouden wordt (m.a.w. het wordt niet opgeheven).

Met de koninklijke besluiten van 11 augustus 1972 en 5 januari 1976 werden respectievelijk voor de ministeries en sommige instellingen van openbaar nut op nationaal vlak uitvoeringsmaatregelen getroffen die een quotum tewerk te stellen 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 instelling maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap getroffen met navolgende draagwijdte:

1°het gaat om personen die ingeschreven zijn bij het VFSIPH (**art. VI 23** - tweede lid). Het VFSIPH weigert de inschrijving van personen met een handicap die niet sociaal integreerbaar zijn;

2°er wordt ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap op alle niveaus gestreefd naar logistieke faciliteiten in overleg met selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel bv. brailleschrift voorzien voor een blinde kandidaat (**art. VI 24. §1.** - tweede lid);

3°er worden enkel functionele, d.w.z. op het inhoudelijke vlak, toegevingen gedaan voor de toegang tot niveau D [7], met name de vrijstelling van het vergelijkend aanwervingsexamen. Voor het overige moet aan alle andere aanwervingsvoorwaarden voldaan worden (art. VI 24. §1. - eerste lid en § 2.);

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

4<sup>o</sup>er wordt een mathematisch quotum van 2% van het aantal formatiebetrekkingen (dus niet van de bezetting) van niveau D [7] prioritair gereserveerd (**art. VI 25**) en de selectie gebeurt op basis van functiebeschrijving en profiel via het VFSIPH in overleg met Selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel en de leidend ambtenaar van de instelling (**art. VI 26. §1.**).

5<sup>o</sup>de selectie via V.F.S.I.P.H., Selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel en de instelling biedt voldoende waarborgen. Een keuze door de leidend ambtenaar is nodig indien er meer geselecteerden dan vacatures zijn en/of om de beste dienstaanwijzing te bepalen (**art. VI 26. § 2.**).

De bemiddeling van Selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel bij de aanwerving van personeel wordt in deze titel dus uitgesloten in:

-art. VI 24. § 2.: vrijstelling aanwervingsexamen voor persoon met handicap die in aanmerking komt voor betrekking van niveau D [7]

-art. VI 26.: de speciale aanwervingsprocedure voor personen met een handicap.

De verantwoording hiervoor is als volgt:

-Uit art. 11 § 3 APKB blijkt dat de in § 1 bedoelde voorwaarden (= leeftijd, diploma, vergelijkend wervingsexamen via selor [7]) 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 Selor [7] was geen echte selectie, enkel een mogelijke toetsing van beroepsgeschiktheid.

De personen bedoeld in **art VI 24 § 2** en **VI 26** zijn dezelfde.

-De regeling is dus conform het APKB.

**TITEL IV.** Bijzondere bepalingen met betrekking tot de aanwerving van de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal

Voor de werving van de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal is een bijzondere aanwervingsprocedure voorzien. Naast de algemene toelatingsvoorwaarden die zijn gesteld in artikel VI 1 moet voor een werving in deze graden voldaan worden aan twee bijzondere aanwervingsvoorwaarden (**art. VI 27**). Daarnaast kan de benoemende overheid nog bijkomende aanwervingsvoorwaarden bepalen, vb. een aantal jaren nuttige ervaring in een leidinggevende functie.

Gelet op de aard van deze betrekkingen is het verantwoord dat betrokkenen een diploma van niveau A bezitten en dat zij bewijzen over de nodige leidinggevende capaciteiten te beschikken.

De vacantverklaring van deze betrekkingen gebeurt door de benoemende overheid. Bovendien wordt de publicatie van de oproep in het Belgisch Staatsblad voorzien (**art. VI 28**).

**Art. VI 29.** Deze titel is niet van toepassing op de leidend ambtenaar van Export Vlaanderen.

Immers, krachtens artikel 16 van het decreet van 23 januari 1991 tot oprichting van Export Vlaanderen, zoals gewijzigd bij het decreet van 24 juli 1996 wordt de algemeen directeur op contractuele basis aangeworven.

#### **TITEL V.** Overgangsbepaling

**Art. VI 30.** 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 aanwervingsexamen dat werd aangevangen voor 8 juni 1998; dit is de datum van inwerkingtreding van voornoemde voorwaarde.

**Art. VI 31.**[7] Deze overgangsmaatregel is een gevolg van de afschaffing van niveau E 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.

Bij eventuele samenloop tussen wervingsreserves in niveau D en de wervingsreserves die zich voor 1 januari 2002 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).



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

### TITEL I. De stage

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

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

#### Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

De rol van Selor [7] of een andere instantie die belast is met de werving en selectie van personeel beperkt zich tot het toelaatbaar verklaren van de geslaagde voor een vergelijkend aanwervingsexamen, na controle van de gestelde voorwaarden, in de orde van zijn rangschikking (**art. VII 1**). Artikel 15 van het APKB bepaalt dat de geslaagden tot de stage toegelaten worden in de orde van hun rangschikking.

Het is de leidend ambtenaar die de stagiairs tot de stage toelaat en ze een voorlopige diensttoewijzing geeft.

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 2**). Het feit dat voortaan de geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen een volwaardige stage, die immers ook als opleidingsperiode dient gezien, moeten doormaken mag er niet toe leiden om deze categorie van ambtenaren stelselmatig uit niveau A te weren o.w.v. corporatistische reflexen. Indien de overheid vaststelt dat dit gebeurt engageert zij zich om het stelsel te herzien. Tijdens de stage n.a.v. het slagen voor een overgangsexamen krijgt de ambtenaar ambtshalve verlof in zijn oude graad bovenop het éénmalig contingent om een proefperiode elders door te maken (art. XI 87 - 2°).

**Art. VII 3.** Dat de toestand regelde van de stagiair die lichamelijk ongeschikt verklaard werd voor aanwerving na het slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen wordt opgeheven aangezien de algemene aannemingsonderzoeken door de AGD werden afgeschaft (zie art. VI 1, §1).

[5] [12]

#### Hoofdstuk II. Nadere bepalingen

**Art. VII 4.** 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.

Het personeelslid dat geslaagd is voor een vergelijkend overgangsexamen en zich kandidaat heeft gesteld voor een vacante betrekking, wordt tot de

stage toegelaten met ingang van de eerste van de tweede maand volgend op de datum van oproep voor kandidaatstelling.

De termijn opgelegd voor de toelating tot de stage in het vroegere artikel VII 4, derde lid (toegelaten tot de stage m.i.v. de eerste van de maand volgend op de datum van het proces-verbaal van het examen) was niet haalbaar indien men de betrekking vooraf moet vacant verklaren en de kandidaten over een termijn beschikken voor een kandidaatstelling .

**Art. VII 5.** De leidend ambtenaar wordt belast met de leiding van de stage in de onderscheiden niveaus en het nemen van de organisatorische initiatieven in het kader van het stageprogramma. Overeenkomstig artikel I 3 van het stambesluit kan hij deze bevoegdheid delegeren aan de meest geschikte ambtenaar in de instelling vb. de opdrachthouder of de vormingsverantwoordelijke . De instellingen kunnen eventueel een keuze maken in het instellingsspecifiek besluit.

**Art. VII 6.** De bevoegdheid om de dienstaanwijzing tijdens de stage te wijzigen behoort toe aan de leidend ambtenaar. De leidend ambtenaar kan ook deze bevoegdheid delegeren aan de ambtenaar die hij daartoe het meest geschikt acht in de instelling vb. de opdrachthouder of de vormingsverantwoordelijke.

Deze wijziging van dienstaanwijzing kan zowel om dienstredenen als op vraag van de stagiair doorgevoerd worden, die zich hiervoor tot de leidend ambtenaar of eventueel de ambtenaar aan wie deze bevoegdheid werd gedelegeerd kan wenden.

De wijziging van dienstaanwijzing gebeurt steeds in overleg met de stagiair. De stagiair heeft echter geen "recht" op een wijziging van dienstaanwijzing bij negatieve evolutie van de stage. De stage kan met andere woorden beëindigd worden zonder verplichting van voorstel tot wijziging van dienstaanwijzing. Aangezien het hier een individuele beslissing betreft geldt de algemene motiveringsplicht.

**Art. VII 7.** De eedaflegging gebeurt voortaan bij het begin van de stage en niet meer na de benoeming zodat verrassingen op het einde van de loopbaan vermeden worden.

**Art. VII 8.** De eedaflegging gebeurt in de termen van artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 (cfr. art. 1, § 4 APKB).

**Art. VII 9.** Indien de stagiair, na te zijn uitgenodigd, weigert de eed af te leggen, is zijn aanstelling als stagiair van rechtswege nietig.

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

**Art. VII 10.** De stageduur voor niveau D [7] wordt opgetrokken van de huidige 3 maanden naar 4 maanden; de stageduur voor niveau C en A blijft behouden. Voor het 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 [7] 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 IV. Programma**

### **Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen**

**Art. VII 12.** De nieuwe personeelsleden maken deel uit van de instelling. 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.

Deze opdracht wordt toegewezen aan de leidend ambtenaar, die deze bevoegdheid overeenkomstig artikel I 3, § 2 van het stambesluit kan delegeren aan de de ambtenaar die hij daartoe het meest geschikt acht. De instellingen kunnen eventueel een keuze maken in het instellingsspecifiek besluit.

Het syndicaal statuut bepaalt in welke mate hierover overleg met de vakorganisaties nodig is.

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

**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 verplicht vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau A wordt vastgesteld door de leidend ambtenaar die deze bevoegdheid overeenkomstig artikel I 3, § 2 van het stambesluit kan delegeren aan de ambtenaar die hij het meest geschikt acht.

De krachtlijnen betreffende het programma van het verplicht vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau A dienen overlegd per instelling in het bevoegde overlegcomité.

**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 afdeling. Afdeling 3. Stage niveau B, C en D [7].

**Art. VII 16.** De leidend ambtenaar stelt de vormingsactiviteiten vast waaraan de stagiairs van de niveaus B, C en D [7] moeten deelnemen. De leidend ambtenaar kan deze bevoegdheid overeenkomstig artikel I 3, § 2 van het stambesluit delegeren aan de ambtenaar die hij het meest geschikt acht.

De krachtlijnen betreffende het programma van het verplicht vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau B en C dienen overlegd per instelling in het bevoegde overlegcomité.

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

### **Afdeling 1.** Evaluatiecriteria

#### **Art. VII 17.** Begeleidingsambtenaar

Elke [7] stagiair wordt begeleid door een begeleidingsambtenaar. Deze fungeert als mentor en is niet per definitie een evaluator. [5]

**Art. VII 18.** . De stagiair wordt tussentijds geëvalueerd volgens dezelfde regeling als deze welke geldt voor de functioneringsevaluatie van de ambtenaar, met uitzondering evenwel van de beroepsmogelijkheid. [5]

Aangezien er bij VLOR geen afdelingshoofden zijn, mag deze instelling van de bepalingen van het tweede lid afwijken in het instellingsspecifiek besluit (= besluit van de Vlaamse regering).

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

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

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

**Art. VII 19.** Het samenvatttend eindverslag wordt opgemaakt door de evaluatoren, het afdelingshoofd en de leidend ambtenaar. De leidend ambtenaar kan deze bevoegdheid overeenkomstig artikel I 3, §2 van het stambesluit delegeren.

Het eindverslag moet binnen de dertig kalenderdagen na de stage aan de stagiair en de benoemende overheid worden bezorgd in plaats van opgemaakt zoals in het vroegere artikel VII 18 stond. [5]

## **Afdeling 2.** Ongeschiktheid van de stagiair

**Art. VII 20.** Het initiatiefrecht tot afdanking of terugplaatsing in de vorige graad [7] berust bij de benoemende overheid. De tussenkomst van andere instanties (raad van beroep) of ambtenaren (stageverantwoordelijken) is adviserend.

De ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend aanwervingsexamen (in een hoger niveau) neemt gecontingenteerd [7] verlof voor stage in zijn oude graad en bij ongunstige evaluatie van deze stage neemt hij zijn oorspronkelijke betrekking terug op voor zover deze ondertussen niet is ingevuld. [7]

**Art. VII 21.** De stagiair heeft recht op beroep bij de raad van beroep.

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

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

**Art. VII 22.** regelt procedureaspecten van het beroep: aangetekend schrijven en de termijn van 15 kalenderdagen om het verzoekschrift in te dienen.

**Art. VII 23** De bevoegdheid van de raad is adviserend. Het principe dat na het verstrijken van de termijn waarbinnen de overheid geacht wordt een handeling te stellen, het resultaat als gunstig voor de ambtenaar moet beschouwd worden indien de overheid haar plicht verzuimt, wordt geschrapt (zie art. IX 18). [12]

**Art. VII 24.** De benoemende overheid beschikt over uniforme termijnen om haar beslissing te nemen: vijftien kalenderdagen en dertig kalenderdagen indien de raad van bestuur de benoemende overheid is aangezien de raad van bestuur doorgaans slechts eenmaal per maand vergadert. Deze termijnen worden opgeschort in de maand augustus.

Er wordt geen mogelijkheid tot afwijking van deze termijn voorzien voor de raad van bestuur. Aangeraden wordt dat in het huishoudelijk reglement van de raad van bestuur de nodige maatregelen worden voorzien om de opgelegde termijn te respecteren (vb. beperkt comité belastingen, schriftelijke procedure).

**Art. VII 25.** 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 3 maanden afgesloten die overeenstemt met een opzeggingstermijn van dezelfde duur.

Deze opzeggingstermijn van 3 maanden wordt voorgeschreven door artikel 9, §4 van het APKB van 22 december 2000. [5]

Artikel 16, § 2 van het APKB bepaalt: "Wanneer de overheid een beslissing tot afdanking neemt omdat de stagiair niet voldeed, krijgt deze een opzeggingstermijn van drie maanden.

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. [5]

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 26.** De benoemende overheid kan mits respectering van de hoorplicht en bepaalde termijnen, doch zonder vooropzeg de stagiair afdanken bij ernstig vergrijp (= zware fout). Deze zware fout moet worden vastgesteld binnen drie werkdagen na de kennisname ervan.

Volgens de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten wordt de datum van het ontslag om dringende reden bepaald in functie van het ogenblik van de kennisname van de dringende reden.

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).

\*

\*\*

Er is hierbij van uitgegaan dat een stagiair die een zware fout begaat niet alleen uit de dienst kan worden verwijderd via een tuchtprocedure waarbij de straf "afzetting" wordt opgelegd.

Deze regeling heeft tot doel 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.

De bepalingen opgenomen in art. VII 23 zijn dus om functionele redenen ingelast.

§3. Bij ontslag van een stagiair zonder opzegging wegens een zware fout, stort de instelling de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor opname van de ontslagen stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering. [5]

**TITEL II.** De benoeming tot ambtenaar

**Art. VII 27.** Ofschoon op nationaal vlak geen wijziging aangebracht wordt aan de benoembaarheidsvereisten (art. 15 statuut 2 oktober 1937), lijkt het aangewezen de voorwaarde van slagen voor het examen te schrappen in deze vereisten en op te nemen bij de aanwervingsvoorwaarden zoals artikel 11, § 1 van het AP-KB bepaalt (art. VI 2, 3°).

§ 1. De geschikt bevonden stagiair wordt na afloop van de stage benoemd tot ambtenaar.

§ 2. De regeling waarbij de stagiair onder voorbehoud kon benoemd worden voor een termijn van maximum 2 jaar indien zijn lichamelijke geschiktheid niet met zekerheid kon beoordeeld worden tijdens de stage wordt opgeheven aangezien de algemene aannemingsonderzoeken door de AGD zijn afgeschaft in art. VI 1, §1. [5] [12]

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

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

**Art. VII 30.** Vermits de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar geen stage doorlopen, leggen zij de eed af na hun benoeming terwijl voor de anderen de eedaflegging voortaan gebeurt bij het begin van de stage (cfr. Art. VII 7).

**Art. VII 31.** Indien de leidend ambtenaar of de adjunct-leidend ambtenaar weigeren de eed af te leggen is hun benoeming van rechtswege nietig.

**TITEL III** Overgangsbepaling [7]

**Art. VII 32** [7] 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 de instelling met ingang van deze datum te bevorderen 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.

**DEEL VIII. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN****TITEL 1.** De personeelsformatie en de hiërarchie van de graden

**Art. VIII 1.** Het APKB van 22 december 2000 geeft geen definitie van personeelsformatie meer. De definitie van personeelsformatie in artikel VIII 1 en VIII 2 van het stambesluit VOI wordt gewijzigd. Voorheen bestond de personeelsformatie uit de lijst van betrekkingen per niveau en per rang die de instelling nodig had om haar vaste activiteiten uit het beleid te verzekeren. Vanaf 19 november 2004 wordt een personeelsformatie gedefinieerd als een personeelsplan bestaande uit een overzicht van alle personeelsleden die de instelling nodig heeft om haar doelstellingen te bereiken. De personeelsformatie omvat een overzicht van functies en indien mogelijk van graden. [13]

**Art. VIII 2.** Dit artikel wordt opgeheven gelet op de gewijzigde definitie van personeelsformatie in artikel VIII 1 van het stambesluit VOI. De personeelsformatie moet niet meer worden bekend gemaakt in het Belgisch Staatsblad. [13]

**Art. VIII 3, VIII 4, VIII 5** [14]

Binnen de VOI zijn er vier niveaus, die elk met een letter worden aangeduid: niveau A, niveau B, niveau C en niveau D.

Het principe van aanwerving per niveau overeenkomstig het diploma of studiegetuigschrift wordt behouden. De hiërarchie van het niveau wordt derhalve bepaald door de opleiding of graad van vorming (diploma) en de geschiktheid (examen) waarvan blijkt moet gegeven opdat een graad in dat niveau kan worden bekleed.

Voor toegang tot niveau A dient men houder te zijn van een diploma van universitair onderwijs of hoger onderwijs van twee cycli (het vroegere HOLT - hoger onderwijs van het lange type) gelijkgesteld met universitair niveau.

Voor toegang tot niveau B dient men houder te zijn van een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus (het vroegere HOKT - hoger onderwijs van het korte type) of daarmee gelijkgesteld onderwijs. Volgende grote categorieën zijn hierin te onderscheiden:

- 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.

Voor toegang tot niveau C dient men houder te zijn van een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs.

Voor toegang tot niveau D is geen diploma vereist.

In de instellingen kunnen 14 [7] hiërarchische rangen voorkomen, d.w.z. waaraan een plaats in de personeelsformatie en een graadbenaming verbonden is.

niveau A telt vijf hiërarchische rangen: A1, A2, A2A; A2L en A3  
niveau B telt drie hiërarchische rangen: B1, B2, B3 [3]



niveau C telt drie hiërarchische rangen: C1, C2, C3 [3]  
 niveau D telt drie hiërarchische rangen: D1, D2, D3 [3]  
 [7]

Ingevolge de upgradering van de personeelsleden van niveau E naar niveau D en de afschaffing van niveau E, worden in deel VIII, titel I van het stambesluit VOI m.b.t. de hiërarchie van de graden de verwijzingen naar niveau E geschrapt. [7]

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

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

De rang A2L is voorbehouden voor de functie van adjunct-leidend ambtenaar en neemt in de hiërarchie plaats in boven de rang A2A en onder de rang A3.

Als bijlage IV bij dit besluit is een tabel gevoegd met de hiërarchische indeling van de graden waarvan de ambtenaren in de instellingen kunnen titularis zijn (art. VIII 7).

Voor de graden die specifiek bestaan in één instelling en niet voorkomen in bijlage IV kan de hiërarchische indeling opgenomen worden in het instellingsspecifiek besluit.

De personeelsformatie dient overeenkomstig deze indeling aangepast te worden.

## **TITEL II.** De functioneringsevaluatie

**Titel II** wordt volledig vervangen. De wijzigingen die aan deze titel worden aangebracht strekken ertoe het PLOEG-systeem te vereenvoudigen en te dynamiseren. [1]

### **Hoofdstuk I.** Toepassingsgebied, doel en basisbeginselen van de evaluatie [1]

Overeenkomstig artikel 11 § 2 van het APKB van 22 december 2000 bepaalt het statuut de regels en de procedure voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn. [1]

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

§2. 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 maanden 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.

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 stambesluit VOI 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, aangezien vele zogenaamde 'doelstellingen' vaak evenzeer onder de rubrieken 'resultaatgebieden' en/of 'functioneringscriteria' kunnen opgenomen worden. Dit betekent dat voor sommige medewerkers enkel de compacte functiebeschrijving geldt. Voor andere medewerkers geldt de combinatie van functiebeschrijving en persoonlijke doelstellingen. Deze laatste worden enkel geformuleerd indien zij een toegevoegde waarde betekenen voor medewerker én entiteit. Overigens kunnen bepaalde doelstellingen ook over meerdere jaren lopen. In dit geval volstaat een jaarlijkse tussentijdse opvolging.

De planning blijft geldig zolang ze niet wordt gewijzigd. De betrokkene dient een exemplaar van het planningsdocument te krijgen binnen de maand nadat het werd opgesteld of gewijzigd.

De planningsgesprekken moeten tijdig opgestart worden. Daarbij komt het initiatief vanuit de instelling onmiddellijk na finalisering van de beleidsbrief. Ze kunnen, in termen van 'aanpassingen', gedurende het ganse jaar gevoerd 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.

Voor die medewerkers waar de evaluatie positieve of negatieve gevolgen heeft (bij eventuele voorstellen tot functioneringstoelage, loopbaanvertraging of 'onvoldoende') dient speciale aandacht te gaan naar de motivering. De evaluatieverslagen moeten degelijk onderbouwd worden, wat impliceert dat alle categorieën (resultaatgebieden, functioneringscriteria, eventuele doelstellingen) moeten geëvalueerd worden over elk kalenderjaar.

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. [1]

§ 4. De evaluatieverslagen moeten voor einde maart bezorgd worden aan de geëvalueerde.

## **Hoofdstuk II.** De evaluatoren [1]

**Art. VIII 9.** §1. 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.

Het aanduiden van een evaluator van dezelfde rang dient restrictief toegepast te worden.

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle ambtenaren die met functioneringsevaluatie belast zijn. [1]

§2. [7] geeft een omschrijving van wat dient begrepen onder het begrip "leidinggevende". Met de wijziging wordt nog een preciezer omschrijving gegeven van de huidige bepaling "personeelsleden die zijn aangewezen om gezag uit te oefenen over een aantal personeelsleden". Hieronder wordt verstaan zowel de ambtenaar als het contractueel personeelslid met hiërarchische bevoegdheid zoals bepaald in artikel XIV 19.

**Art. VIII 10.** Dit artikel is een overname van artikel VIII 17 van het stambesluit VOI van 30 juni 2000. Artikel VIII 10 voorziet de evaluatoren voor de twee hoogste rangen in de instelling. Zij worden geëvalueerd door de benoemende overheid (zie artikel I 2, 4° van het stambesluit). In sommige instellingen (OVAM, VIZO, VFSIPH, VDAB, DS, VMM, Kind en Gezin, Toerisme Vlaanderen, VLM, BLOSO, VHM, NV Zeekanaal, IWT) gebeurt de evaluatie door de Vlaamse regering, in andere door de raad van bestuur (MBZ, ARGO, DIGO, VLOR, OPZ Geel en Rekem) De benoemende overheid evalueert de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar - zij behoudt dus de beslissingsbevoegdheid - op basis van een verslag van een externe evaluatieinstantie die de benoemende overheid zal aanduiden. Deze instantie bevraagt de minister en de raad van bestuur, alsook de afdelingshoofden en de adjunct-leidend ambtenaar voor de evaluatie van de leidend ambtenaar.

De adjunct-leidend ambtenaar, die belast is met de leiding van een afdeling wordt geëvalueerd op zijn functie van adjunct-leidend ambtenaar en op zijn functie van afdelingshoofd.

De Vlaamse openbare instellingen bedoeld in artikel 1 hebben de mogelijkheid om de bevragingen voor de evaluatie van de adjunct-leidend ambtenaar te regelen in het instellingsspecifiek besluit.

Luidens het bij het stambesluit opgeheven personeelsstatuut van MBZ gebeurt de evaluatie van de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar door de raad van bestuur zonder tussenkomst van een externe evaluatieinstantie en zonder bevragingen. Deze instelling mag in het instellingsspecifiek besluit dus afwijken van de vereiste dat een verslag moet worden opgesteld. [1]

**Art. VIII 11.** Dit artikel is een overname van artikel VIII 18 van het stambesluit VOI van 30 juni 2000 en bepaalt dat de afdelingshoofden en het staf lid worden geëvalueerd door de leidend ambtenaar en in voorkomend geval door de adjunct-leidend ambtena(a)r(en).

Een instellingsspecifieke afwijking wordt voorzien voor de VOI die in hun opgeheven personeelsstatuut een andere evaluatieregeling hadden vb. bij DIGO worden de afdelingshoofden geëvalueerd door de leidend ambtenaar en het vast bureau. Deze afwijkende regeling moet in het instellingsspecifiek besluit worden opgenomen. [1]

\*  
\*\*

De situatie van de ambtenaar met vakbondsverlof als vaste afgevaardigde is geregeld in het syndicaal statuut.

Artikel 77 §§ 1 en 2 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bepaalt dat het als vaste afgevaardigde erkende personeelslid "als dusdanig niet onderworpen is aan het hiërarchische gezag. Het wordt niettemin geacht in actieve dienst te zijn. Het blijft onderworpen aan de bepalingen die zijn persoonlijke rechten in die stand regelen, inzonderheid zijn recht op wedde en op bevordering tot een hogere wedde en tot een hogere graad." (§ 1 - tweede lid)

Overeenkomstig § 2 - derde lid "wordt het als vaste afgevaardigde erkende personeelslid waarop op de datum van zijn erkenning generlei stelsel van beoordeling, van waardebepaling of van gelijkwaardig verslag toepasselijk was, wanneer hij gedurende zijn vakbondsverlof moet getuigen van zodanige vermelding, geacht titularis te zijn van de gunstigste vermelding als deze verleend aan het personeelslid waarmee hij moet worden vergeleken." Artikel VIII 78 § 4, 1°, c) bepaalt dat een ambtenaar met vakbondsverlof als vaste afgevaardigde zijn schaalanciënniteit niet versneld kan opbouwen.

Deze bepaling strookt met het uitgangspunt van de functioneringsevaluatie en de daaruit voortvloeiende loopbaansnelheid die gebaseerd is op het meewerken aan het bereiken van de doelstellingen van de afdeling.

**Art. VIII 12.** Dit artikel is een overname van artikel VIII 20, § 4 van het stambesluit VOI van 30 juni 2000 en bepaalt door wie de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs worden geëvalueerd De preventieadviseur-coördinator wordt geëvalueerd door de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtena(a)ren en bij ontstentenis van een adjunct-leidend ambtenaar door het afdelingshoofd bevoegd voor personeelszaken.

De preventieadviseur(s) word(t)en geëvalueerd door de preventieadviseur-coördinator (voor zover er een is) en de leidend ambtenaar.

Een deeltijds preventieadviseur wordt geëvalueerd voor de wijze van vervulling van zijn opdracht als preventieadviseur. Voor de andere deeltijdse functie die hij vervult wordt hij geëvalueerd volgens de algemene regels betreffende de evaluatie. [1]

**Art. VIII 13.** Dit artikel verankert het principe van de "bottom-up evaluatie" (BUE) van de lijnmanagers (de leidend ambtenaar, de adjunct-leidend ambtenaar, de mandaathouder van rang A2A en de ambtenaar van rang A1 met een diensthoofdentoelage en eventueel andere lijnmanagers die kunnen worden aangeduid door de directieraad). Bij de evaluatie van deze lijnmanagers zal met ingang van de evaluatie m.b.t. de prestaties van het jaar 2001 rekening worden gehouden met de beschikbare informatie van onder hun gezag staande medewerkers. [1]

De bottum-up evaluatie van de ambtenaar van rang A1 met een diensthoofdentoelage en van de lijnmanagers, die worden aangeduid door de directieraad wordt uitgesteld tot 2003. Vanaf de evaluatie m.b.t. de prestaties van het jaar 2002 zal rekening gehouden worden met de beschikbare informatie van de onder hun gezag staande personeelsleden. [5]

**Hoofdstuk III.** De procedure [1]

**Art. VIII 14. - VIII 16.** 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 13 en VIII 23). [1]

**Art. VIII 14.** T.a.v. het evaluatiegesprek werd de mogelijkheid voor de geëvalueerde om te vragen dat de tweede evaluator aan het gesprek zou deelnemen, in het statuut behouden.

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.

De mogelijkheid om de aanwezigheid van een waarnemer te vragen bij het evaluatiegesprek wordt behouden voor alle ambtenaren van niveau D die hierom schriftelijk verzoeken. Het staat de ambtenaar vrij de persoon aan te duiden die hij als waarnemer aanwezig wenst te zien. [1]

Ingevolge de upgradering van de personeelsleden van niveau E naar D en de afschaffing van niveau E, wordt de verwijzing naar niveau E geschrapt. [7]

**Art. VIII 15. § 1.** De evaluaties zijn beschrijvend behalve bij ondermaats presteren waar een eindterm onvoldoende kan toegekend worden.

§ 2. Indien er geen consensus is tussen de evaluatoren, die van gelijke rang zijn, is de functioneringsevaluatie van de tweede evaluator, gezien zijn opdracht van kwaliteitsbewaking doorslaggevend.

§ 3. Ofschoon er geen formele beroepsmogelijkheid ingebouwd is, wat in geval van beschrijvende evaluaties ook weinig zin heeft, is de procedure toch tegensprekelijk : de ambtenaar kan zijn opmerkingen op het evaluatieverslag maken en aan het dossier laten toevoegen; hij stuurt deze opmerkingen naar alle evaluatoren. Deze laatste voegen geen commentaar meer toe. De regel is dat de evaluatoren tot een consensus komen. Hiervan kan slechts uitzonderlijk afgeweken worden. Juridisch telt dan het verslag van de evaluator met de hoogste rang of van de tweede evaluator indien de twee evaluatoren van gelijke rang zijn (zie § 2). Het andere verslag is een element van het dossier. [1]

**Art. VIII 16.** 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.

De persoonlijke nota's kunnen opgemaakt worden op initiatief van de overheid of van de ambtenaar. De feiten op de persoonlijke nota's worden beoordeeld aan de hand van de criteria.

Gebeurtenissen of gedragingen buiten de dienst zijn slechts relevant in de mate dat ze de ambtsuitoefening raken; zij kunnen in deze omstandigheden het privé-leven betreffen (zie evenwel ook artikel VIII 12).

De draagwijdte van deze bepaling zal deel uitmaken van de deontologische code (zie ook de onverenigbaarheden met het ambtenaar zijn).

Deze bepaling dient in ieder geval met voorzichtigheid gehanteerd te worden. Zij kan evengoed een vorm van bescherming uitmaken.

bv. - een veroordeling wegens dronkenschap van een goed presterende ambtenaar die geen chauffeur is heeft geen invloed  
 - privé-moeilijkheden kunnen een tijdelijk verzachtende omstandigheid uitmaken voor een minder goed presteren  
 -verduistering van geld : heeft geen invloed op de evaluatie sensu stricto doch kan het vertrouwen schaden.

Indien de overheid kennis krijgt van ongunstige feiten na één maand nadat zij zich hebben voorgedaan, zal zij zo nodig moeten overschakelen naar de tuchtprocedure, die kan ingezet worden tot zes maanden na de vaststelling (art. IX 26). [1]

#### **Hoofdstuk IV. Beroep tegen de evaluatie [1]**

**Art. VIII 17. - VIII 18.** Deze artikelen zijn grotendeels een overname van de artikelen VIII 24 en VIII 25 van het stambesluit VOI van 30 juni 2000 en geven de procedure weer die de ambtenaar dient te volgen indien hij in beroep wenst te gaan tegen de evaluatie "onvoldoende" of tegen een vormgebrek tijdens de evaluatieperiode. [1]

**Art. VIII 17. § 1.** voorziet een beroepsprocedure zowel bij "onvoldoende" als bij vormgebrek voor de ambtenaar van rang A2A en lager. In beide gevallen wordt dezelfde procedure gevolgd. In het geval een beroep zowel op grond van onvoldoende als op grond van een vormgebrek is ingediend, moet de raad van beroep nagaan of het vormgebrek essentieel is of niet, m.a.w. of het vormgebrek de evaluatie heeft beïnvloed of niet. De evaluatoren worden enkel gehoord en om uitleg gevraagd; zij nemen dus niet deel aan de beraadslaging met raadgevende stem.

§ 2. vermeldt de uniforme termijn van 1 maand voor het uitbrengen van het advies en bevestigt het gunstig gevolg voor de ambtenaar bij het niet naleven van de termijn.

§ 3. De raad van beroep stuurt haar gemotiveerd advies toe aan de verzoeker. Zo kan de ambtenaar de termijnen volgen.  
 De definitieve beslissing na beroep wordt genomen door:

- de raad van bestuur voor de ambtenaar van rang A2A en A2 en voor de ambtenaar van rang A1 en lager waarvoor de leidend ambtenaar de eerste evaluator is; bij OVAM en VMM waar er geen raad van bestuur is gebeurt dit door de minister conform artikel I 2, 11° van dit besluit.
- de directieraad voor de overige ambtenaren van rang A1 en lager.

Uit het oogpunt van onpartijdigheid wordt de betrokken evaluator geweerd bij het nemen van de definitieve beslissing.

Het gevolg dat de overheid zichzelf oplegt bij het niet naleven van de termijn nl. dat het advies geacht wordt gunstig te zijn voor de ambtenaar wordt geschrapt (zie motivering bij art. IX 18) [12]

Er wordt geen mogelijkheid tot afwijking van de termijn van 30 kalenderdagen voor de raad van bestuur voorzien. Aangeraden wordt dat in het huishoudelijk reglement van de raad van bestuur de nodige maatregelen

worden voorzien om de opgelegde termijn te respecteren (vb. beperkt comité belasten, schriftelijke procedure).

Nieuw is dat de voor de definitieve beslissing bevoegde overheid kan beslissen dat de evaluatie moet worden overgedaan, in geval van een vormgebrek. [1]

**Art. VIII 18.** voorziet een specifieke beroepsprocedure voor de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar. De procedure van raadpleging, de voorwaarde van onpartijdigheid en de termijn om te beslissen zijn analoog aan art. VIII 17.

De Vlaamse regering beslist onmiddellijk in beroep binnen de maand zoniet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar. [1]

**Art. VIII 19.** (opgeheven) [1]

**Art. VIII 20.** (opgeheven) [1]

**Art. VIII 21.** (opgeheven) [1]

**Art. VIII 22.** (opgeheven) [1]

**Art. VIII 23.** (opgeheven) [1]

**Art. VIII 24.** (opgeheven) [1]

**Art. VIII 25.** (opgeheven) [1]

**Art. VIII 26.** (opgeheven) [1]

### **TITEL III.** Anciënniteit en rangschikking

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 deelnemingsvoorwaarde bij een examen of benoemingsvoorwaarde bij een vacante hiërarchische betrekking zonder examen (Deel VIII - Titel IV).

**Art. VIII 27, § 1.** Aan de klassieke anciënniteiten wordt het begrip schaalanciënniteit toegevoegd, gedefinieerd in de artikelen VIII 30 en VIII 78, § 2.

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

§ 2. bepaalt de volgorde tussen de anciënniteiten indien de ambtenaren op basis van dit criterium onderling moeten vergeleken worden; in afwijking van de bestaande volgorde van graadanciënniteit, dienstanciënniteit en leeftijd wordt voortaan een grotere rol toebedeeld aan de niveauanciënniteit met name in tweede orde na de graadanciënniteit.

**Art. VIII 28 Art.- VIII 29.**

§ 1. De omschrijving waarbinnen anciënniteit kon opgebouwd worden bestond vroeger [5] enkel uit de instelling. De enige uitzondering hierop vormde de verruimde arbeidsmarkt [2] (Deel V - Titel IV).

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, eerste lid van de Verordening (EEG) nr. 1612/69 van de Raad van Europa van 15 oktober 1998 betreffende het vrije verkeer van werknemers. Dit houdt in dat voor de berekening van de niveau-, de graad- en de dienstanciënniteit niet alleen de diensten verricht bij de instelling in aanmerking komen maar ook de voorgaande diensten verricht bij [10] een aantal andere overheden meer bepaald : [12]

- de andere Vlaamse Openbare Instellingen
- de diensten van de Vlaamse regering
- de diensten en instellingen van de Europese Unie;
- de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Unie;
- de diensten en instellingen van de Belgische Staat;
- de diensten en instellingen van andere gemeenschappen en gewesten.

Deze lijst met de overheden wordt uitgebreid met de provincies, gemeenten en OCMW's. [10]

Ter uitvoering van het akkoord over de Europese Economische Ruimte, dat op 2 mei 1992 te Porto werd ondertekend, wordt het begrip "Europese Unie" uitgebreid tot "Europese Economische Ruimte (EER)". De EER omvat de 15 landen van de Europese Unie (Benelux, Frankrijk, Duitsland, Italië, Groot-Brittannië, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland en Zweden) aangevuld met Liechtenstein, IJsland en Noorwegen. [10]

Het begrip 'ambt met volledige prestaties' wordt geschrapt. De reden is tweërlei: enerzijds zijn er geen deeltijdse ambten (een ambtenaar is steeds voltijds aangesteld), anderzijds moet de formulering in het personeelsstatuut conform 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 het 'pro rata temporis' beginsel kan toegepast worden bij deeltijdse prestaties. De huidige bepalingen in het stambesluit VOI zijn conform de Europese richtlijn: enerzijds wordt bij sommige verlopen het 'pro rata temporis' beginsel toegepast (loopbaanonderbreking en gecontingenteerd verloop), anderzijds zijn de andere verlopen gelijkgesteld met dienstactiviteit zodat er geen effect is op de anciënniteit. [10]

Het is niet uitgesloten dat een personeelslid via een aanwervingsexamen opnieuw (al dan niet na een onderbreking van de tewerkstelling bij de instelling) in dienst treedt bij de instelling; in dit geval wordt de verworven graadanciënniteit en niveauanciënniteit behouden. Immers is de bestaande notie "zonder vrijwillige onderbreking" geschrapt.

Indien er een onderbreking is in de tewerkstelling bij de instelling worden de verworven anciënniteiten voor de onderbreking evenwel enkel behouden indien de onderbreking van de tewerkstelling te situeren is na de inwerkingtreding van dit besluit

§ 2. De in aanmerking komende diensten worden bepaald in § 1. De graden die toegang geven tot een andere graad worden in dit besluit bepaald in de bijlage V.

§ 3. Voor de dienstanciënniteit worden prestaties in om het even welke hoedanigheid, dus ook als contractueel, in aanmerking genomen. Ook hier is de notie "zonder vrijwillige onderbreking" verdwenen.



Dezelfde uitleg geldt als onder § 2. [10]

**Art. VIII 30.** Alleen voor de schaalanciënniteit komt het aan de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling toe te oordelen of de vroegere prestaties verricht bij andere overheden, opgesomd in artikel VIII 29, in aanmerking komen voor de berekening van de schaalanciënniteit. [10] [12]

In concreto houdt dit in dat:

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. [13]

2° personeelsleden die in een andere openbare dienst in een bepaalde schaal voorgaande diensten hebben gepresteerd en in dienst komen bij de instelling in dezelfde schaal eventueel meteen kunnen ingeschaald in een hogere salarisschaal.

De minister zal evenwel op basis van het personeelsstatuut van herkomst en het stambesluit VOI dienen te oordelen of de aldoor gepresteerde voorgaande diensten in een bepaalde salarisschaal eveneens bij de instelling op een objectieve basis en rekening houdend met de aldaar verkregen evaluatie kunnen gevaloriseerd worden. [13]

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 31** Dit artikel definieert doorheen het besluit het begrip werkelijke diensten.

Voor de aanrekening van graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit komen de prestaties verricht bij de in art. VIII 29 vermelde overheden volledig in aanmerking, voor zover de prestaties werden verricht in dezelfde of een vergelijkbare graad, niveau en salarisschaal. Eventuele schaalanciënniteit verworven bij de in art. VIII 29 vermelde overheden kan ingevolge een beslissing van de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling mee in aanmerking genomen worden voor de berekening van de schaalanciënniteit binnen de instelling. [13]

[10] [12]

**Art. VIII 32.** bevestigt de gangbare berekeningswijze. Het begrip kalendermaand impliceert reeds dat gedeelten van maanden vervallen.

**Art. VIII 33.** Tot dusver is enkel voor het verlof met verminderde 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 IV.** De hiërarchische loopbaan van de ambtenaar

## Hoofdstuk I. Definities en algemene bepalingen

**Art. VIII 34**, § 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 35**, § 1. In de mate dat er een examen of bekwaamheidsproef voor verhoging in graad binnen het niveau wordt ingesteld, zal dit bepaald worden in de bijlage 7 waar de toegang tot de graden geregeld is. Het examen en de proef zullen vergelijkend zijn ofschoon dit geen verplichting is volgens het APKB.

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

§ 2. Art. 24 - tweede lid - eerste zin van het APKB bepaalt : "De ambtenaar krijgt toegang tot een hoger niveau door middel van een door het Vast Wervingssecretariaat georganiseerd vergelijkend overgangsexamen." Deze bepaling wordt dus gerespecteerd.

**Art. VIII 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;  
 (...)"

Ook graden die na examen begeven worden, worden voortaan vooraf vacant verklaard en bekendgemaakt aan de geslaagden.

De vacantverklaring van de betrekkingen met of zonder examen gebeurt door de benoemende overheid na advies van de directieraad.

§ 2. De wijze van kennisgeving van de vacatures en de wijze van kandidaatstelling wordt niet meer geregeld in het stambesluit. De directieraad van elke instelling mag terzake de te volgen procedure vaststellen maar moet dit bekend maken aan het personeel.

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

Aangezien er in casu (nog) geen vacaturebericht is moet de kandidatuur aangetekend aan de leidend ambtenaar worden gericht omdat nog niet kan bepaald zijn in het bericht in welke "dienst" de kandidatuur tegen ontvangstbewijs kan worden ingediend.

**Art. VIII 38.** § 1. bepaalt dat de ambtenaar die zich wenst in te schrijven (i.p.v. deel te nemen) voor een vergelijkend bevorderingsexamen of voor een vergelijkende bekwaamheidsproef, moet voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden en geen functioneringsevaluatie mag hebben die besloten werd met "onvoldoende".

Naar analogie met artikel VIII 48 bepaalt de organisator van de examens, Selor of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel, 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 de instelling gehouden.

Dit artikel maakt het onderscheid tussen de voorwaarden om aan een examen of bekwaamheidsproef deel te nemen en om een bevordering te verkrijgen.

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

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

Zie in verband met § 1 tevens art. 24 - tweede lid - laatste zin APKB : "Het statuut bepaalt (de minimumanciënniteit), de vereiste administratieve stand, (en de vereiste vorming) om aan dit examen te mogen deelnemen."

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

De ambtenaar die geslaagd is voor een examen voor overgang naar het andere niveau moet een stage doorlopen (zie ook artikel VII 2, 2°) en kan enkel tot de bevorderingsbetrekking worden benoemd als hij met goed gevolg de stage heeft doorlopen. Zoals bij werving (VII 27, § 1, 2°) wordt deze maatregel uitdrukkelijk in het stambesluit opgenomen.

**Art. VIII 38bis** § 1. Een kandidaat, die wenst deel te nemen aan het overgangsexamen naar niveau A, moet eerst aantonen via een algemene potentiëelinschatting, 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. [5]

Deze potentiëelinschatting wordt georganiseerd voorafgaand aan het overgangsexamen, maar maakt er zelf geen deel van uit. De wijze waarop deze potentiëelinschatting wordt georganiseerd, wordt bepaald door de leidend ambtenaar, en kan evolueren in de tijd. [5]

§ 2. De ambtenaren van wie de selectiecommissie heeft vastgesteld dat zij over de vereiste generieke competenties voor het uitoefenen van een functie in niveau A beschikken, worden gedurende 7 jaar vrijgesteld van deelname aan deze potentiëelinschatting (cf. vrijstellingen voor de afdelingshoofden) .

De ambtenaren mogen tijdens hun loopbaan maximaal 4 keer deelnemen. [5]

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

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

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

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

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

Opnemen betekent nochtans niet dat een verlof met dienstactiviteit moet onderbroken worden. Het mandaat van de preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstellingen van de preventieadviseurs van de interne dienst Preventie en Bescherming mogen conform de reglementering voortgezet te worden tot het einde van het mandaat of van de opdrachten.

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

**Afdeling 1.** Algemene bepalingen.

**Art. VIII 40.** geen commentaar.

**Art. VIII 41.** Er wordt afgestapt van de regel om de vergelijkende examens voor overgang naar een ander niveau en deze voor verhoging in graad, volgens een vaste beurtrol te organiseren.  
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. [4]

**Art. VIII 42.** Het principe van artikel 12 - eerste lid APKB geldend voor de aanwervingsexamens, wordt overgenomen voor de loopbaanexamens.

De leidend ambtenaar wordt -zoals voor de vaststelling van de modaliteiten van de vergelijkende aanwervingsexamens (o.a. de vaststelling van het examenreglement en samenstelling van de examencommissie) - ook betrokken bij de vaststelling van de nadere bepalingen van de loopbaanexamens en de samenstelling van de examencommissies. Deze betrokkenheid wordt verantwoord door het feit dat het hier om interne procedures gaat.

**Art. VIII 43.** De leidend ambtenaar stelt niet alleen de examenprogramma's vast maar ook de modaliteiten van de loopbaanexamens in overleg met selor [7] of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel.

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. [5]

**Art. VIII 44.** regelt op algemene en onbeperkte wijze de vrijstelling van het algemeen gedeelte voor volgende examens.

Met algemeen gedeelte wordt in het geval van art. VIII 49 het eerste gedeelte bedoeld.

**Art. VIII 45.** Het te behalen minimumresultaat komt voor in het examenreglement. De deliberatiemogelijkheid wordt voorzien door het Vast Wervingssecretariaat of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel vb. 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 46.** somt de beginrang van de niveaus op die via vergelijkend overgangsexamen kan bekomen worden.

**Art. VIII 47.** Art. 24 - tweede lid - laatste zin APKB bepaalt : "Het statuut bepaalt de minimumanciënniteit, (...) om aan dit (= vergelijkend overgangs-)examen te mogen deelnemen."

Ingevolge de upgradering van de personeelsleden van niveau E naar niveau D en de afschaffing van niveau E, wordt de mogelijkheid voor de ambtenaren van niveau E om via een vergelijkend overgangsexamen over te gaan naar rang D1 geschrapt. [7]

Voor een bevordering tot een graad van de rang A1 wordt de vereiste niveau-anciënniteit in de niveaus B en C samengesteld aangezien de niveaus B en C gelijkwaardige niveaus 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 anciënniteit telt. [5]

De ambtenaren van niveau D krijgen ook toegang tot niveau B. Dit strookt met het feit dat de niveau's B en C in de hiërarchie gelijkwaardige niveau's zijn. Zo ook hebben de ambtenaren van niveau C toegang tot niveau A.

Ingevolge de upgradering van de personeelsleden van niveau E naar niveau D en de afschaffing van niveau E, wordt de mogelijkheid voor de ambtenaren van niveau E om via een vergelijkend overgangsexamen over te gaan naar rang D1 geschrapt. [7]

Algemene functies van niveau B zijn o.a.: directiesecretaris, programmeur, vertaler.

Specifieke functies van niveau B zijn o.a.: maatschappelijk werker, verpleegster, landmeter.

Voor overgangsexamens is er in principe geen diplomavereiste (uitzondering: niveau B).

**Art. VIII 48** werd opgevat naar analogie met de aanwervingsexamens.

**Art. VIII 49.** Dit artikel bepaalt dat de inhoud van het examenprogramma voor overgang naar niveau A voortaan wordt bepaald door de leidend ambtenaar na overleg met Selor of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel. De inhoud en het aantal examengedeelten liggen dus niet vast, maar kunnen evolueren in de tijd.

Het bedoelde examen kan bijvoorbeeld bestaan uit één gedeelte dat een examen over 3 kennismvakken bevat en niet meer uit verschillende gedeelten. [13]

Overeenkomstig artikel VIII 43 van het stambesluit VOI stelt de leidend ambtenaar de programma's en de nadere modaliteiten van de loopbaanexamens

vast na overleg met Selor of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel. Op basis van dit artikel kan de leidend ambtenaar na overleg met Selor of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel bijvoorbeeld de voorwaarde dat enkel ambtenaren die geslaagd zijn voor het eerst af te leggen vak worden toegelaten tot het examen voor het volgende vak enz. opnemen in het examenreglement. [13]

Teneinde de reglementering inzake het vergelijkend examen voor overgang naar niveau A van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (waarin geen vrijstellingen voor examengedeelten of kennisvakken meer voorzien zijn) en van de Vlaamse openbare instellingen op elkaar af te stemmen worden de vrijstellingen, voorzien in artikel VIII 49, §2 van het stambesluit VOI worden afgeschaft en wordt artikel VIII 49, §2 opgeheven. [13]  
[5] [7]

**Art. VIII 50**, (opgeheven) [5]

**Art. VIII 51, VIII 52 en VIII 53** [5][14]

Het programma voor niveau B en C wordt op dezelfde wijze opgevat. [5]

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). [5]

Ingevolge de upgradatie van de personeelsleden van niveau E naar niveau D en de afschaffing van niveau E, wordt de mogelijkheid voor de ambtenaren van niveau E om via een vergelijkend overgangsexamen over te gaan naar rang D1 geschrapt. [7]

### **Afdeling 3.** De vergelijkende examens voor verhoging in graad

**Art. VIII 54**, § 1. stelt als algemene regel een deelnemingsvoorwaarde van twee jaar graadanciënniteit in de onmiddellijk lagere rang.

§ 2. 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 stambesluit niet uitdrukkelijk worden vastgesteld waaruit die examenprogramma's bestaan. Op grond van artikel VIII 43 van het stambesluit kunnen zij voor elke functie worden vastgesteld door de leidend ambtenaar na overleg met de Vast Wervingssecretaris of een andere instantie belast met de werving en selectie van personeel. Hoofdstuk III. De vergelijkende bekwaamheidsproef

**Art. VIII 55**, § 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 volgens dit besluit wat de bevoegdheden inzake examen betreft, bij de instelling en inzonderheid bij de leidend ambtenaar. Uiteraard zal over het programma overleg gepleegd worden met de betrokken afdeling(en).

§ 3. Hier wordt de geldigheidsduur van de uitslag van de vergelijkende bekwaamheidsproeven geregeld. In bepaalde gevallen kan het aangewezen zijn om de geldigheidsduur te beperken, bv. wanneer het om fysieke proeven zou

gaan. Een beperking van de geldigheidsduur wordt steeds vooraf in het examenreglement vastgesteld.

Het is de bevoegdheid van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken om de geldigheidsduur te beperken van het voordeel van het geslaagd zijn voor één van de vergelijkende bekwaamheidsproeven. Indien deze ambtenaar tot een verkorting van de geldigheidsduur beslist, wordt deze kortere geldigheidsduur in het examenreglement opgenomen.

§ 4. Krachtens artikel VIII 39, § 1 van het stambesluit 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.

§ 5. Naar analogie met artikel VIII 41 worden de bekwaamheidsproeven eveneens om de drie jaar georganiseerd. [5]

#### **Hoofdstuk IV.** De hiërarchische bevordering

##### **Afdeling 1.** Bevoegde overheid en procedurevoorschriften

**Art. VIII 56.** (opgeheven) [5]

**Art. VIII 57.** De tot benoemen bevoegde overheid, vermeld in artikel I 2, 4° bevordert in rang A1.

**Art. VIII 58,** § 1. De tot benoemen bevoegde overheid, vermeld in artikel I 2, 4° 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 59,** § 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.

##### **Afdeling 2.** Bevordering door overgang naar een ander niveau

**Art. VIII 60,** § 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 (door overgang naar een ander niveau (art. VIII 60) en bekwaamheidsproeven kan (net zoals bij wervingen) een bijkomende selectietest worden opgelegd vooraleer zij een dienstaanwijzing krijgen.

Deze bijkomende selectieproef geldt enkel voor examens algemene kwalificatie indien voor een welbepaalde betrekking bijzondere bijkomende vereisten worden gesteld. In § 3 wordt een opsomming gegeven van de voorwaarden waaraan de bijkomende selectieproef dient te voldoen. [5]

### **Afdeling 3.** Bevordering door verhoging in graad

#### **Onderafdeling 1.** Volgorde van de bevorderingen met examen of bekwaamheidsproef

**Art. VIII 61.** 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.

Aan geslaagden voor bevorderingsexamens door verhoging in graad en bekwaamheidsproeven kan (net zoals bij wervingen) een bijkomende selectietest worden opgelegd vooraleer zij een dienstaanwijzing krijgen. Deze bijkomende selectieproef geldt enkel voor examens algemene kwalificatie indien voor een welbepaalde betrekking bijzondere bijkomende vereisten worden gesteld. In het derde lid wordt een opsomming gegeven van de voorwaarden waaraan de bijkomende selectieproef dient te voldoen. [5]

#### **Onderafdeling 2.** Volgorde van de bevorderingen zonder examen

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

(1°)

(2°)

3° een procedure van vergelijking van de sollicitaties gebaseerd op het onderzoek van de evaluaties; elke sollicitant heeft het recht gehoord te worden.

Art. 28 APKB bepaalt: "De bevorderingen binnen een zelfde niveau worden bij voorrang verleend aan de sollicitanten die de meest positieve waarderingen hebben bekomen, na advies van de directieraad of de daartoe door het statuut gemachtigde overheid over elke sollicitant".

Er wordt niet gepreciseerd of het hier bevordering met en/of zonder examen betreft.

**Art. VIII 62.** 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).

De directieraad draagt de in aanmerking komende kandidaten 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 3. Voorwaarden van bevordering.**

**Art. VIII 64 Artikel VIII 63** dat de voorwaarden voor bevordering tot een graad van rang A2 bepaalt, wordt opgeheven. [5]

#### **Art. VIII 63bis - 64 - 64bis.- 65 - 65bis**

Voor bevordering tot de rang B 3, C 3 en D 3 komt de ambtenaar in aanmerking die de tweede rang van het overeenstemmende niveau bekleedt en de ambtenaar van de eerste rang van dat niveau die de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan van deze rang heeft bereikt. Bovendien dienen alle in aanmerking komende ambtenaren voorafgaandelijk geslaagd te zijn voor een test nopens de leidinggevende capaciteiten.[3]

Als algemene voorwaarde voor bevordering tot de tweede rang in de niveaus B, C en D 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 80, § 1.

Voor de rangen B2, C2 en D2 is dit telkens na acht jaar schaalanciënniteit. [13]

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. [13]

Indien men de bevorderingsfuncties tot een graad van de derde rang binnen niveau B, C of D wil vacant verklaren dienen er dus een groot aantal kandidaten aangeschreven te worden. Toch gaat het hier om zeer gespecialiseerde functies waarvoor alleen een beperkt aantal ambtenaren in de instelling de geschikte ervaring hebben.

Om hieraan tegemoet te komen wordt aan de benoemende overheid de mogelijkheid gegeven om de doelgroep voor de bevorderingsprocedures tot een graad van de tweede of de derde rang binnen niveau B, C of D te beperken. Het bericht van de bekendmaking van de vacante functie zal deze beslissing vermelden.[13]

**Art. VIII 67.** Als organieke regeling wordt ingeschreven dat wanneer de bevordering binnen hetzelfde niveau verleend wordt op basis van een vergelijkende bekwaamheidsproef, de voorwaarde van het bereiken van de

tweede salarisschaal in de functionele loopbaan zoals gesteld in de artikelen VIII 63 tot en met VIII 66 vervalt.

Onderafdeling 4. Quota voor bevordering

**Art. VIII 68** (opgeheven) [4]

De normen van sociale programmatie worden opgeheven. Voortaan gelden er dus voor de bevordering naar de rangen B2, C2 en D2 geen quota meer.

**Hoofdstuk V.** De aanwijzing tot afdelingshoofd

**Art. VIII 69**, § 1. Ingevolge het advies van de Raad van State van 10 december 1996 over het ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het VPS van 24.11.1993 wat betreft de aanwijzing van afdelingshoofden en de evaluatie na functiewijziging (met kenmerk L 25.581/8) vermeldt dit artikel uitdrukkelijk dat de graad van afdelingshoofd uitsluitend bij wege van een mandaat wordt toegekend (zie ook bijlage 5).

Opdat de ambtenaar tijdens de uitoefening van het mandaat ook de hiërarchisch hogere positie van de graad van afdelingshoofd zou bekleden, en niet de hiërarchische positie zou innemen verbonden aan de graad waarin hij is benoemd, wordt uitdrukkelijk bepaald dat de mandaathouder over alle prerogatieven beschikt die zijn verbonden aan de functie van afdelingshoofd.

Het uitgangspunt is dat een afdeling moet ingevuld worden binnen een redelijke termijn. Het betreft tenslotte een sleutelfunctie, waarvoor het niet aangewezen is dat de leidend ambtenaar deze gedurende een langere periode in al zijn aspecten invult naast zijn eigen functie. Het starten van de procedure tot invulling van de functie moet dus zo snel mogelijk gebeuren en zeker binnen de vier maanden volgend op het ontstaan van de vacature. Een vaste einddatum is niet mogelijk gelet op het feit dat het aantal geïnteresseerden en dus ook de duur van de procedure niet voorspelbaar zijn.

Voor aanwijzing tot afdelingshoofd komt niet alleen de ambtenaar van rang A2L (= adjunct-leidend ambtenaar) en van rang A2 in aanmerking, maar ook de ambtenaar van rang A1 die ten minste 6 jaar graadanciënniteit telt in één of meer graden van de rang A1 en die ten minste 6 jaar schaalanciënniteit telt in één of meerdere salarisschalen van de rang A1. [13]

Voor de aanwijzing tot afdelingshoofd wordt bij de berekening van de graadanciënniteit de anciënniteit verworven in alle graden van rang A1 in aanmerking genomen (dus zowel de anciënniteit in de graad van adjunct van de directeur als deze verworven in de graad van ingenieur) en bij de berekening van de schaalanciënniteit de anciënniteit die verworven werd in alle salarisschalen van de rang A1 (dus bijvoorbeeld zowel in de salarisschaal A111 als in de schaal A121) in aanmerking wordt genomen. Deze voorwaarden moeten vervuld zijn op de data van aanwijzing, dat wil zeggen dat de ambtenaar vroeger mag deelnemen aan de selectie (bv. 6 maanden ervoor of de duur van de aanwijzingsprocedure). [13]

Voor de ambtenaar van de rang A2 die rechtstreeks in deze rang of als expert aangeworven wordt, geldt dat hij eerst zes jaar graadanciënniteit dient op te bouwen vooraleer hij kan aangewezen worden tot afdelingshoofd. Men heeft hiermee willen vermijden dat een ambtenaar aangeworven op A2-niveau of als "specialist" omwille van zijn expertise, quasi onmiddellijk kan aangesteld worden in een andere functie, nl. als afdelingshoofd. Daarom wordt in de organieke regeling een wachttijd van 6 jaar opgelegd. [13]

Thans wordt de ambtenaar die voor zijn aanwerving in de rang A2 reeds in dienst was bij de Vlaamse overheid vrijgesteld van deze wachttijd van 6 jaar, voor zover hij minstens zes jaar anciënniteit heeft opgebouwd in niveau A bij de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut of bij de diensten van de Vlaamse regering (= scoop van de interne arbeidsmarkt + het wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen). Het zou immers onlogisch zijn dat een ambtenaar van niveau A die voor zijn aanwerving in rang A2 wel in aanmerking komt om te kandideren voor een mandaat van afdelingshoofd dit niet meer kan na zijn aanwerving in rang A2. Voor de bepaling van de zes jaar niveauanciënniteit kan rekening gehouden worden met de anciënniteit in niveau A zowel voor als na de aanwerving in rang A2. [13]

§ 2. De beslissing van de Vlaamse regering van 23 maart 1994 (VR/PV/1993/13-punt 15 sub 5) waarbij het toegelaten werd dat een ambtenaar afdelingshoofd of staflid bleef of werd tijdens een verlof voor opdracht bij een ministerieel kabinet en vervolgens vervangen werd door een "ad interim" afdelingshoofd, wordt geofficialiseerd. Deze regeling wordt behouden voor het verlof voor opdracht bij het kabinet van een minister, en uitgebreid tot:

- het verlof voor opdracht om een ambt uit te oefenen bij een kabinet van een staatssecretaris, een gewestelijk staatssecretaris, een regeringscommissaris [7], een gouverneur van een Vlaamse provincie of de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad of van een Europees commissaris;
- de ambtenaar die het hoger ambt van administrateur-generaal (leidend ambtenaar) uitoefent;
- de ambtenaar die op vraag van de Vlaamse regering de functie van projectleider uitoefent;
- de ambtenaar die langdurig afwezig is wegens ziekte;
- de ambtenaar die een verlof voor opdracht krijgt om een leidinggevende functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter van een erkende politieke groep of bij het Vlaams parlement (vanaf 1.6.2004) ; [13]
- de ambtenaar die ter beschikking wordt gesteld van de Koning, een Koningin [7] , een Prins of een Prinses van België.

Dus de ambtenaar die afdelingshoofd was vóór zijn verlof voor opdracht of naar analogie vóór zijn hoger ambt, voor de uitoefening van de functie van projectleider en voor langdurige ziekte, mag titularis blijven van zijn mandaat en kan ad interim vervangen worden door een tijdelijk doch volwaardig afdelingshoofd.

Bij ziekte dient het om een voldoende lange periode (bijvoorbeeld enkele maanden) te gaan vooraleer de aanstelling volgens een procedure ad interim, die ook enige tijd duurt, het nodige effect oplevert.

Ook kan de ambtenaar tijdens voormeld verlof voor opdracht of tijdens de waarneming van een hoger ambt of de uitoefening van de functie van projectleider , als afdelingshoofd worden aangewezen. Indien hij zijn functie van afdelingshoofd niet effectief opneemt, kan hij door een afdelingshoofd ad interim worden vervangen.

Deze laatste situatie geldt om evidente redenen niet voor de ambtenaar die langdurig afwezig is wegens ziekte.

Voor de aanwijzing van een "afdelingshoofd ad interim" kan de leidend ambtenaar zonder nieuwe oproep kiezen uit de pool van ambtenaren ontstaan bij de oorspronkelijke vacature, die aan de afdelingsspecifieke competenties voldoen (onder de voorwaarde dat deze pool niet ouder is dan zes jaar). [5]

A contrario houdt deze limitatieve opsomming van behoud van het mandaat in, dat bij andere langdurige afwezigheden (bv. het verlof voor opdracht van algemeen belang, het gecontingenteerd verlof voor 5 jaar) het mandaat beëindigd wordt.

Het spreekt vanzelf dat ook hier de keuze van een ander afdelingshoofd door de leidend ambtenaar na verloop van tijd, met dezelfde zorgvuldigheid en waarborgen dient omgeven te worden als bij de aanstelling (zie commentaar bij art. VIII 75).

Na de beëindiging van de opdracht, het hoger ambt, het project of na het einde van de ziekteperiode neemt de titularis-afdelingshoofd terug zijn mandaat op.

§ 2bis. Wanneer een afdelingshoofd voor korte tijd afwezig is (afwezigheden van minder dan één jaar: bvb. ziekte, zwangerschapsverlof), kan de leidend ambtenaar een "waarnemend afdelingshoofd" kiezen uit de pool van ambtenaren die aan de generieke competenties van afdelingshoofd voldoen. Thans neemt de leidend ambtenaar in dergelijke gevallen zelf de leiding van de afdeling op zich of belast hij een ambtenaar van rang A1 of A2 van de instelling ermee (zonder dat deze ambtenaar hiervoor enige vergoeding krijgt). Deze mogelijkheden blijven onverkort bestaan. [5]

§ 3. In het raam van de professionalisering en objectivering worden aan de kandidaat-afdelingshoofd bepaalde eisen gesteld, nl. 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, beschikken over vaardigheden die specifiek bij een bepaalde afdeling horen inclusief de vereiste functie-technische kennis en vaardigheden.

Deze vereisten gelden uiteraard ook voor het afdelingshoofd ad interim (zie artikel VIII 76).

De lijst van generieke competenties wordt vastgesteld door de directieraad en de lijst van afdelingsspecifieke competenties door de leidend ambtenaar en bekrachtigd door de raad van bestuur (of door de minister).

**Art. VIII 70.** Er is geen vacantverklaring van de te begeven functies.

De mededeling van de te begeven functies, van de voorwaarden van aanwijzing in de functie van afdelingshoofd en van de wijze van terbeschikkingstelling gebeurt door de personeelsdienst aan alle in aanmerking komende ambtenaren.

De Raad van State merkte in het bovenvermeld advies van 10 december 1996 op dat, om nodeloze betwistingen te vermijden, het VPS het best zou vaststellen op welke wijze de bovenvermelde inlichtingen aan alle in aanmerking komende kandidaten worden meegedeeld.

De Vlaamse regering oordeelde echter dat de wijze van bekendmaking in functie van de efficiëntie moet worden gekozen en dus niet vooraf kan worden vastgesteld.

De wijze van communiceren over de te begeven functies moet "wervend", sensibiliserend en duidelijk zijn.

Naast het spontaan initiatief van de kandidaat, kan ook de leidend ambtenaar actief op zoek gaan naar ambtenaren waarvan hij denkt dat ze potentieel in aanmerking komen.

De gegadigden dienen ondermeer een nota in waarin ze hun beleidsvisie formuleren. In deze nota geeft men zijn visie op de invulling van de te begeven functie, zowel wat de generieke aspecten, als wat de afdelingsspecifieke aspecten betreft. Tevens moet de geïnteresseerde ook zijn aanspraken motiveren.

**Art. VIII 71, § 1.** De directieraad beslist welke gegadigden over de vereiste generieke competenties van afdelingshoofd, d.w.z. over leidinggevende capaciteiten, beschikken.

De directieraad baseert zich hierbij:

op de binnen de instelling beschikbare informatie over de loopbaan en de door de geïnteresseerde aangereikte informatie over de generieke competenties en anderzijds op de resultaten van de gedragsgerichte test (hiervoor wordt beroep gedaan op een externe instantie) m.b.t. de generieke competenties (vb. d.m.v. assessment centermethode): hierbij zal ook nagegaan worden of de betrokkene voldoende gemotiveerd is om zijn capaciteiten ook daadwerkelijk aan te wenden in de uitoefening van de functie. De directieraad kan in voorkomend geval een vertegenwoordiger van het assessment center met raadgevende stem uitnodigen op de besprekingen.

§ 2. De geslaagde voor een test behoudt gedurende 7 jaar vanaf zijn slagen het voordeel van zijn resultaat d.w.z. dat een ambtenaar van rang A1 of van rang A2 geslaagd voor de test, doch niet aangesteld tot afdelingshoofd, gedurende 7 jaar, vrijstelling van deelname aan een nieuwe test krijgt. Het vastleggen van een geldigheidsduur van 7 jaar is ingegeven door enerzijds het feit dat in de loop van de jaren de opvattingen met betrekking tot de verwachte leidinggevende capaciteiten kunnen wijzigen, bv. naar een meer directief leiderschap en anderzijds de persoonlijke evolutie van de ambtenaar die niet aangesteld is in de functie van afdelingshoofd.

De ambtenaar mag tijdens de ganse duur van de loopbaan vier maal deelnemen aan de test.

De Raad van State merkte in het bovenvermeld advies van 10 december 1996 hierbij op dat die beperking moeilijk te verantwoorden is voor een ambtenaar die geslaagd is voor een of meer van de tests, maar die niet aangewezen is in de functie.

Het aantal deelnames aan de test wordt echter beperkt om te vermijden dat ambtenaren die duidelijk niet over de vereiste capaciteiten beschikken steeds weer zouden deelnemen met alle te verwachten negatieve psychologische, organisatorische en budgettaire gevolgen vandien. De maatregel is dus voornamelijk gericht naar de niet-geslaagden. Bovendien houden de geslaagden het voordeel van het gunstig resultaat voor de duur van 7 jaar; dus, een probleem zal zich pas stellen na 4 maal 7 jaar, dit is na 28 jaar en kan daarom als eerder theoretisch worden beschouwd.

Onder test wordt ook de door de instelling in 1995 georganiseerde test bedoeld. De periode van 7 jaar gedurende dewelke de vrijstelling van deelname aan de test geldt, begint voor de geslaagde voor de in 1995 door

de instelling georganiseerde test, te lopen vanaf de inwerktreding van deze bepaling.

De leidend ambtenaar die een functiewijziging heeft gekregen zonder functioneringsevaluatie onvoldoende wordt gedurende 7 jaar vanaf de functiewijziging vrijgesteld van het deelnemen aan de gedragsgerichte test van de generieke competenties.

De test voor de generieke competenties, bedoeld in artikel VI 27, 2° die de adjunct-leidend ambtenaar heeft afgelegd met het oog op zijn aanwerving wordt gelijkgesteld met de test van de generieke competenties, bedoeld in § 1, tweede lid, 2°.

Het afdelingshoofd wordt bij een nieuwe te begeven functie eveneens vrijgesteld van het deelnemen aan de gedragsgerichte test van de generieke competenties en blijft vrijgesteld tot 7 jaar na het beëindigen van zijn mandaat. De 7 jaar is niet cumulatief en begint telkens opnieuw te lopen na beëindiging van een mandaat (bv. ook na een onderbreking). Tenzij de ambtenaar met een mandaat van afdelingshoofd een functioneringsevaluatie "onvoldoende" bekommt, heeft de betrokkene op dat moment immers aangetoond dat hij niet alleen over de generieke competenties beschikt, maar ook dat hij deze in de praktijk toepast (zij het dat deze vaststelling niet onbeperkt geldt o.w.v. mogelijke persoonlijke of organisatorische evoluties).

**Art. VIII 72.** De volgende stap van de procedure gebeurt door de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar van de instelling die de uit de vorige fase aangehouden ambtenaren beoordelen op hun afdelingsspecifieke competenties. Weliswaar kan geen abstractie gemaakt worden van de generieke competenties, doch deze kunnen in deze fase niet meer gebruikt worden als uitsluitingscriterium.

Zij houden bij hun beoordeling onder meer rekening met de mondelinge verdediging van de beleidsvisie van de gegadigde op de invulling van de te begeven functie.

Deze bespreking resulteert in een pool van geschikte ambtenaren gegroepeerd per vacature. Er wordt geen rangschikking opgesteld.

De leidend ambtenaar is in zijn keuze wel beperkt tot in de pool aangewezen ambtenaren.

Indien de adjunct-leidend ambtenaar kandidaat is voor de functie van afdelingshoofd, beoordeelt de leidend ambtenaar de afdelingsspecifieke competenties.

**Art. VIII 73, § 1.** De bevoegdheid tot aanwijzing van het afdelingshoofd komt toe aan de leidend ambtenaar. Het mandaat van afdelingshoofd moet immers worden gezien binnen het gegeven van de aanspreekbaarheid op resultaten van de leidend ambtenaar.

Het spreekt vanzelf dat daar waar er een adjunct-leidend ambtenaar is er overleg moet worden gepleegd tussen de de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar die trachten tot een consensus te komen. Indien dit niet lukt wordt het uiteindelijk voorstel door de leidend ambtenaar geformuleerd. Het administratief dossier zal aantonen dat er wel degelijk overleg is geweest.

Het is vanzelfsprekend dat in het licht van de vigerende wetgeving deze beslissing tot aanwijzing moet gemotiveerd worden.

§ 2. Vervolgens neemt de raad van bestuur (of de bevoegde minister) een beslissing tot bekrachtiging of niet bekrachtiging die hij (volgens de vigerende wetgeving) dient te motiveren. De raad van bestuur of de minister neemt deze beslissing binnen de twee maanden zo niet is deze aanwijzing van rechtswege bekrachtigd. Indien de raad van bestuur of de minister de aanwijzing niet bekrachtigt, legt de leidend ambtenaar binnen de twee maanden een nieuwe aanwijzing voor. Hij doet daarbij in eerste instantie beroep op de resterende geïnteresseerden uit de pool. Indien nodig moet een nieuwe procedure worden gestart.

**Art. VIII 74.** Dit artikel bepaalt in § 1 dat het afdelingshoofd tijdens het mandaat de functionele loopbaan behoudt in de graad waarin hij is benoemd. Een ambtenaar van rang A1 behoudt dus de functionele loopbaan van de graad van rang A1 waarin hij is benoemd en de ambtenaar van rang A2 behoudt in voorkomend geval de functionele loopbaan van de graad van rang A2 waarin hij is benoemd. Voor de berekening van de schaalanciënniteit overeenkomstig artikel VIII 78, §2 worden de werkelijke diensten die hij vanaf zijn aanwijzing tot afdelingshoofd presteert, mede in aanmerking genomen.

De aanwijzing tot afdelingshoofd door de leidend ambtenaar wordt effectief bij de bekrachtiging ervan door de raad van bestuur of de minister en houdt conform §2 eveneens de dienstaanwijzing van de betrokken ambtenaar in.

**Art. VIII 75.** Het mandaat duurt in principe zes jaar (APKB) doch is verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend.

Van de tijdsduur van een mandaat (6 jaar) wordt (of kan worden) afgeweken om de volgende redenen:

Bij een functioneringsevaluatie die met "onvoldoende" wordt besloten, wordt het mandaat ambtshalve beëindigd.

De leidend ambtenaar kan ook een einde stellen aan het mandaat om functionele redenen.

Het spreekt vanzelf dat daar waar er een adjunct-leidend ambtenaar is er overleg moet worden gepleegd tussen de de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar die trachten tot een consensus te komen. Indien dit niet lukt wordt het uiteindelijk voorstel door de leidend ambtenaar geformuleerd. Het administratief dossier zal aantonen dat er wel degelijk overleg is geweest.

Het volwaardig mandaat van afdelingshoofd moet worden gezien binnen het gegeven van de aanspreekbaarheid op resultaten van de leidend ambtenaar. De mate van aanspreekbaarheid op resultaten is gelieerd aan de mate van vrijheid m.b.t. de aanduiding van de afdelingshoofden. Het is dus logisch dat een nieuwe titularis leidend ambtenaar de mogelijkheid moet hebben om, mits motivering, nieuwe afdelingshoofden aan te duiden. Een van de redenen die daartoe aanleiding kunnen geven is het tot stand brengen van een functionele meerwaarde door de aanduiding van een ander afdelingshoofd.

Het kan uiteraard niet de bedoeling zijn om telkens alle afdelingshoofden te vervangen. Anderzijds kan evenmin aanvaard worden dat de nieuwe titularis enkel een nieuwe mandaathouder zou kunnen aanstellen indien hij eerst het zittend afdelingshoofd via de functioneringsevaluatie negatief heeft beoordeeld.

Een wijziging van afdelingshoofd omwille van louter persoonlijke voorkeur is in die context evenmin aanvaardbaar. De wijze van invulling van de functie van afdelingshoofd heeft immers belangrijke gevolgen naar de werking van de betrokken afdeling. Een als onterecht ervaren verandering zal een hypotheek leggen op de werking van de afdeling.

De nieuwe leidend ambtenaar wordt dus geacht alle mogelijke effecten (zowel positieve als negatieve) van een wijziging van functiehouder(s) in overweging te nemen. Dit veronderstelt dat hij eerst de instelling grondig leert kennen, niet alleen inhoudelijk, doch ook m.b.t. de interne werking. Via de dagelijkse werking moet hij de sterke en zwakke kanten van zijn afdelingshoofden leren kennen. Een beslissing tot vervanging van één of meerdere afdelingshoofden kan dus ook slechts overwogen worden nadat de leidend ambtenaar zijn functie zes tot twaalf maanden effectief heeft waargenomen. Dit geldt uiteraard niet wanneer de jaarlijkse functioneringsevaluatie aanleiding geeft tot een eindbeoordeling "onvoldoende" of wanneer blijkt dat een afdelingshoofd zijn functie duidelijk ondermaats uitoefent.

Zo ook moet de leidend ambtenaar een "nieuw " afdelingshoofd de kans geven om te bewijzen dat hij de functie van afdelingshoofd aankan, en dus kan de leidend ambtenaar geen einde stellen aan het mandaat voordat het "nieuwe" afdelingshoofd gedurende een voldoende lange periode ( dit is tussen de 6 tot 12 maanden ) de functie van afdelingshoofd heeft uitgeoefend. Dit doet geen afbreuk aan de maatregel dat het mandaat ambtshalve wordt beëindigd bij een functioneringsevaluatie "onvoldoende", zelfs indien op het moment van de functioneringsevaluatie het afdelingshoofd de functie nog geen 6 maand heeft uitgeoefend.

Indien de leidend ambtenaar een einde stelt aan het mandaat van een afdelingshoofd, geeft hij daarvan kennis aan de raad van bestuur / de minister.

Tenslotte is ook de mogelijkheid voorzien dat op vraag van het afdelingshoofd zelf een einde aan het mandaat wordt gesteld.

Bij beëindiging van het mandaat rust op de bevoegde overheid de plicht om een gepaste nieuwe dienstaanwijzing te zoeken.

De Raad van State merkte in het bovenvermeld advies van 10 december 1996 op dat het artikel VIII 76octies niet met alle gebeurtenissen welke tot beëindiging van het mandaat aanleiding kunnen geven (bijvoorbeeld, langdurige afwezigheden, bevordering ...) lijkt rekening te houden.

De Vlaamse regering is van oordeel dat wat de beëindiging van het mandaat naar aanleiding van langdurige afwezigheden betreft, uit artikel VIII 76bis § 2 a contrario kan worden afgeleid dat het mandaat wordt beëindigd bij alle langdurige afwezigheden met uitzondering van de afwezigheid naar aanleiding van:

- het verlof voor opdracht om het ambt bij het kabinet van een minister of bij een Europees commissaris uit te oefenen;
- de uitoefening van het hoger ambt van leidend ambtenaar;
- de uitoefening op vraag van de Vlaamse regering van de functie van projectleider;
- langdurige ziekte.

Voor de afdelingshoofden die waren aangewezen op het ogenblik van in werkingtreding van dit besluit wordt een overgangsregeling voorzien in artikel VIII 88 van dit besluit (zie toelichting bij artikel VIII 88).

**Art. VIII 76.** Dit artikel bepaalt de wijze waarop een waarnemend afdelingshoofd wordt aangeduid.

Het waarnemend afdelingshoofd wordt niet enkel aangeduid bij een korte afwezigheid van het effectieve afdelingshoofd, maar kan, waar nuttig en nodig, ook voor de overbrugging van de periode tussen de beëindiging van een mandaat en de invulling van de vacature worden aangeduid. [5]



Het waarnemend afdelingshoofd beschikt over alle prerogatieven verbonden aan de functie van afdelingshoofd en krijgt hiervoor een toelage gelijk aan het verschil tussen de bezoldiging die de ambtenaar zou genieten in de graad van afdelingshoofd en de bezoldiging die hij geniet in zijn werkelijke graad (cf. regeling bij hoger ambt). [5]

**Art. VIII 77.** De bepalingen van hoofdstuk V zijn niet van toepassing op de in artikel I 1 vermelde instellingen waar de organisatorische eenheid "afdeling" niet voorkomt vb. het permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad.

#### **TITEL V.** De functionele loopbaan van de ambtenaar

**Art. VIII 78.** § 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 35, § 1) valt af te leiden dat tijdens de administratieve toestand non-activiteit geen schaalanciënniteit opgebouwd wordt.

Slechts in één geval is er een rechtstreeks verband tussen de functioneringsevaluatie en de loopbaanontwikkeling : in geval van "onvoldoende" wordt geen schaalanciënniteit opgebouwd. In alle andere gevallen is de beschrijvende functioneringsevaluatie slechts de basis voor een andere beslissing over een normaal of trager loopbaanverloop. De beslissing tot vertraging wordt bijzonder gemotiveerd.

2° - Het principe van de versnelling (cfr. personeelsstatuten van de VOI) wordt opgeheven en vervangen door een functioneringstoelage die jaarlijks zal worden toegekend aan de ambtenaren die voor het voorbije evaluatiejaar beter hebben gepresteerd dan kon verwacht worden in de betrokken functie. De toekenning van de toelage wordt geregeld in deel XIII.

§ 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 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, waardoor hij zou kunnen aanspraak maken op loopbaanvertraging. In de opgesomde gevallen kent de ambtenaar dan ook een normaal loopbaanverloop.

Vóór de afschaffing van de versnelling (cfr. personeelsstatuten van de VOI) en de invoering van de functioneringstoelage (cfr. deel XIII) was een overgangsbepaling van kracht voor de kabinetsleden die die gedetacheerd zijn vanuit de instellingen. Deze overgangsbepaling steunde op beslissing van de Vlaamse regering van 24 juli 1996 om geen loopbaanversnellingen toe te kennen aan de kabinetsleden en gold tot 1 januari 1997.

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 verminderde prestaties, gelijkgesteld met dienstactiviteit, geniet.

**Art. VIII 79, § 1.** 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 (= de waardering) heeft uitwerking op 1 juli. Alleen voor de ambtenaren die een beroep hebben ingediend tegen de evaluatie, zal de waarderingsfase slechts plaatsvinden na de afhandeling van de beroepsprocedure (zie de toelichting bij artikel VIII 24, § 2, eerste lid).

Bij gebreke aan een uitdrukkelijke beslissing loopbaanvertraging door de directieraad, wordt de normale loopbaansnelheid toegepast op grond van dit besluit. De normale loopbaansnelheid volgt niet uit een uitdrukkelijke beslissing van de directieraad.

Weliswaar wordt de ambtenaar geëvalueerd over het voorbije jaar doch het effect van de loopbaansnelheid strekt zich uit over de twaalf daarop volgende kalendermaanden (1 juli - 30 juni).

Zo wordt retroactiviteit vermeden evenals moeilijkheden i.v.m. het al dan niet voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor verhoging in graad in het voorbije jaar (bvb. door een vertraging te krijgen) en worden de procedures niet onmogelijk gemaakt of bezwaard.

De ambtenaar wordt op voorhand schriftelijk in kennis gesteld dat zijn evaluatie aanleiding kan geven tot loopbaanvertraging. In de schriftelijke mededeling wordt opgenomen dat de ambtenaar kan vragen om gehoord te worden door de directieraad, zonder dat dit voor hem echter een verplichting inhoudt. [7]

Aan de geëvalueerde dient schriftelijk [7] te worden meegedeeld op grond van welke motieven de loopbaanvertraging wordt voorgesteld. Op deze manier kan betrokkene met kennis van zaken beslissen of hij van zijn hoorrecht gebruik wenst te maken en kan hij desgevallend zijn verdediging beter voorbereiden.

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 bv. schriftelijke oproeping zijn elementen van de procedure en worden niet reglementair vastgelegd.

De vertraging werkt ook door indien een ambtenaar bevorderd wordt in graad of salarisschaal. Het zou immers onlogisch zijn om aan een personeelslid dat door het slagen in een overgangsexamen bevordert in graad of in functionele loopbaan, enkel door dit feit het statutair nadeel geheel of gedeeltelijk zou ontlopen.

Deze bepaling heeft uitwerking met ingang van 1 juli 1997.

§ 2. Overeenkomstig art. 11 § 2, tweede lid van het APKB van 22 december 2000 kunnen de ambtenaren in beroep gaan tegen de beslissing van de directieraad 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). Hij kan zich hierbij laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Het gevolg dat de overheid zichzelf oplegt bij het overschrijden van de termijn, dat het advies geacht wordt gunstig te zijn voor de ambtenaar wordt geschrapt (zie motivering bij art. IX 18). [12]

§ 3. De definitieve beslissing, na advies van de raad van beroep, wordt genomen door de raad van bestuur of door de minister voor OVAM en VMM. [1]

**Art. VIII 80, § 1.** De verdeling van de 27 jaar schaalanciënniteit in rang A1 (6 jaar, 12 jaar en 9 jaar) is anders dan in de andere aanvangsrangen van de andere niveaus (8 jaar, 10 jaar en 9 jaar) teneinde de ambtenaar van niveau A sneller aan de organisatie te kunnen binden. [4]

De salarisschaal in de functionele loopbaan bestaat uit 1 letter en 3 cijfers. De letter van het niveau en het eerste cijfer duiden de rang aan, het tweede cijfer de diploma- of functiewaardering en het derde cijfer de salarisschaal die in de functionele loopbaan bereikt werd. Het laagste cijfer duidt de laagste salarisschaal aan.

vb.

A 111: adjunct van de directeur

A 112: tweede salarisschaal

A 113: derde salarisschaal

A 114: vierde salarisschaal [4]

A 121: ingenieur

A 122: tweede salarisschaal

A 123: derde salarisschaal

A 124: vierde salarisschaal [4]

C 111: medewerker

C 112: tweede salarisschaal

C 113: derde salarisschaal

C 114: vierde salarisschaal [4]

Aan de basis-hiërarchische graad worden waar mogelijk vier [4](en zonet drie)[4] salarisschalen gekoppeld.

In de niveaus B, C en D wordt de tweede salarisschaal telkens bereikt na 8 jaar schaalanciënniteit, de derde salarisschaal na 10 jaar schaalanciënniteit en de vierde salarisschaal (in niveau B en C) na 9 jaar schaalanciënniteit. [4]

Aan de bevorderingsgraad worden maximum twee salarisschalen verbonden. De tweede salarisschaal wordt bereikt na 10 jaar schaalanciënniteit. Ingevolge de upgradering van alle personeelsleden van niveau E naar D en de afschaffing van niveau E, wordt de bepaling van artikel VIII 80, §1, 9°

m.b.t. de functionele loopbaan van de ambtenaren van niveau E opgeheven.  
[7]

Niveau A:

-rang A1:

. een salarisschaal op basis van functioneringsevaluatie met 4 [4]  
schalen die doorlopen worden op normale snelheid na 27 [4] jaar en waarvan  
de tweede schaal (ex rang 11) bereikt wordt na 6 jaar schaalanciënniteit,  
de derde schaal (ex rang 12) na 12 jaar schaalanciënniteit en de vierde  
salarisschaal na 9 jaar schaalanciënniteit. [4]

.toevoeging diensthooftoelage (10% van het salaris - zie art. XIII 65  
e.v.) voor de titularis van rang A1 waar in de organisatie geen A2 voorkomt  
(teneinde leiding in sommige buitendiensten te waarborgen).

.de vierde salarisschaal in rang A1 (A114 en A124) die kon bekomen worden  
na 4 jaar effectieve prestaties in de laatste salarisschaal (A113, A123)  
werd afgeschaft. [4]

-rang A2:

de vroegere decumul (cfr. personeelsstatuten VOI) van de  
managementstoelage/staftoelage met de versnelling op rang A2 voor de  
afdelingshoofden en de stafleden is nu vervangen door de decumul van de  
managementstoelage/ staftoelage met de functioneringstoelage (cf. art. XIII  
56).

de ambtenaar die met het mandaat van afdelingshoofd belast wordt, behoudt  
tijdens het mandaat zijn functionele loopbaan op rang A1 of rang A2.

de mogelijkheid tot toekenning van een derde schaal (A213) na 4 jaar  
effectieve prestaties in de tweede schaal op basis van  
functioneringsevaluatie werd afgeschaft. [4]  
[4]  
[4]

De titularis van rang A2 die in staf komt bij de leidend ambtenaar kan een  
staftoelage tussen 0 en 20 % verdienen (cfr. deel XIII)

leidend ambtenaar: salarisschaal A311 en de mogelijkheid om een  
managementstoelage tussen 0 - 20% te behalen i.f.v. het bereiken van  
doelstellingen.

de adjunct-leidend ambtenaar: salarisschaal A286 (= A216) en eveneens de  
mogelijkheid van managementstoelage tussen 0 en 20 % te behalen. Nadat hij  
naast zijn functie van adjunct-leidend ambtenaar 6 jaar de functie van  
afdelingshoofd heeft uitgeoefend kan hij de salarisschaal A288 krijgen  
(artikel XIII 32).

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 81 en 82** worden opgeheven. Deze artikelen voorzagen in de  
mogelijkheid om op basis van de functioneringsevaluatie de extra  
salarisschaal A114 of A124 toe te kennen aan een ambtenaar van rang A1 die  
vier jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A113 of A123 telt, of  
de extra salarisschaal A213 toe te kennen aan de ambtenaar van rang A2 die  
vier jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A212 telt [3]

**TITEL VI.** Bijzondere bepalingen met betrekking tot de administratieve loopbaan

**Art. VIII 83.** Bijlage 4 geeft een overzicht van de hiërarchische loopbanen verbonden aan de graden in de instelling.

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 t.o.v. het vroegere organieke reglement van de instelling.

Daar waar het mogelijk is worden de bijzondere voorwaarden zoals speciale diplomaverreisten vermeld voor aanwerving en/of bevordering (vb. bij informatici en ingenieurs). De eventueel vereiste specialisaties zullen echter per functie worden vastgesteld en zullen blijken uit de functiebeschrijving (bv. burgerlijke elektrotechnisch ingenieur, burgerlijk werktuigkundig ingenieur).

Voor algemene graden zoals adjunct van de directeur waaronder een verscheidenheid van functies ressorteert (bv. bestuurssecretaris, bioloog, geoloog, bibliothecaris, ...) zal de diplomaverreiste per functie worden vastgesteld in de functiebeschrijving.

Hetzelfde geldt ook voor de deskundigen waaronder bv. de functies ressorteren van landschapsdeskundige, fotograaf, directiesecretaris, ...

**TITEL VII.** Functiewijziging

**Art. VIII 84.** Indien de leidend ambtenaar of de adjunct-leidend ambtenaar om functionele, gezondheids- of andere redenen die beoordeeld worden door de benoemende overheid zijn huidige taakvervulling niet meer naar behoren kan volbrengen, kan hij door de benoemende overheid binnen de instelling belast worden met een andere functie. Beide partijen (benoemende overheid en ambtenaar) dienen akkoord te zijn.

Indien de ambtenaar in de andere betrekking geen afdeling leidt, kan hij uiteraard geen aanspraak maken op de managementstoelage tussen 0-20%. Het kan ook gaan om een bijzondere opdracht (niet te verwarren met verlof voor opdracht). In beide gevallen maakt de betrokken ambtenaar zijn oorspronkelijke betrekking vrij. In het laatste geval gaat het om een supplementaire uitgave boven formatie (nl. betaling van de opdracht en opvullen van de vacature).

Het behoud van de organieke salarisschaal betekent dus niet het behoud aan toelagen gebonden aan de uitoefening van een bepaalde functie.

In het geval de leidend ambtenaar of de adjunct-leidend ambtenaar via een functiewijziging in een leidinggevende functie wordt aangesteld, zal deze ambtenaar worden geëvalueerd door de evaluatoren aangeduid overeenkomstig de bepalingen van toepassing op die functie.

Voor de leidend ambtenaar of de adjunct-leidend ambtenaar die via een functiewijziging in een niet leidinggevende-functie wordt aangesteld, met andere woorden met een bijzondere opdracht wordt belast, worden de evaluatoren aangeduid in de toekenning van de functiewijziging.. Uiteraard is de instemming van de betrokken ambtenaar voor de aanduiding van zijn evaluatoren niet vereist.

**TITEL VIII.** De vrijwillige terugzetting in graad

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".

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 85.** Op zijn vraag en om het even wanneer kan de ambtenaar vragen om functionele of persoonlijke redenen te worden teruggezet in graad. De terugzetting gebeurt in de graad van de onmiddellijk lagere rang, behalve voor de ambtenaren van rang A1, B1 en C1. Deze ambtenaren komen bij de vrijwillige terugzetting in graad niet in de derde rang maar in de tweede rang van het lagere niveau terecht. Dit om te vermijden dat zij door de vrijwillige terugzetting in graad automatisch terecht komen in leidinggevende functies. Indien men deze bepaling niet zou invoeren, zou dit tot gevolg hebben dat door de toevoeging van de derde rang in de niveaus B, C en D een ambtenaar die wenst teruggezet te worden in graad, terechtkomt in de rang B3 (leidinggevend hoofddeskundige), of C3 (leidinggevend hoofdmedewerker) die per definitie leidinggevende functies zijn.

Hierbij is het aangewezen niet af te wijken van de statutaire regels die de wijze van het begeven van de betrekkingen betreft. [10]

Inzonderheid kan niet worden afgeweken van de diplomaveren die voor specifieke functies krachtens het VPS (onder meer in het organiek reglement) vereist zijn.

Er wordt niet ingegaan op de bemerking van de Raad van State (advies van 20 mei 1997 met kenmerk L.26.308/8) om in het statuut op te nemen dat niet kan worden afgeweken van de diplomaveren voor elk niveau, op algemene wijze geformuleerd in artikel 24, eerste lid van het APKB.

Immers, de vereiste dat niemand een betrekking van een bepaald niveau kan bekleden zonder vooraf in het bezit te zijn van het voor dat niveau vereiste diploma (art. 24, eerste lid, APKB), is niet absoluut en geldt bijvoorbeeld in principe niet voor de ambtenaren die via een bevorderingsexamen in een betrekking van een hoger niveau worden bevorderd (tenzij voor specifieke functies).

De ambtenaar die een betrekking bekleedt in een bepaald niveau door het slagen voor een loopbaanexamen voor bevordering naar een ander niveau, zonder dat hij of zij het voor dat niveau vereiste diploma bezit, zal bij een vrijwillige terugzetting in graad worden benoemd in de onmiddellijk lagere graad van dat niveau of van het lager niveau of in de tweede rang van het lagere niveau [10] ook al bezit hij of zij niet het diploma dat voor dat niveau op algemene wijze vereist is.

Bijvoorbeeld:

- de directeur (rang A2) zal worden teruggezet in de graad van adjunct van de directeur, ook al bezit hij geen diploma van universitair onderwijs en hoger onderwijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair onderwijs;
- 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 (rang B2) wordt teruggezet in de graad van des kundige (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 zijn de graden van bijvoorbeeld ingenieur en arts graden die krachtens het organiek reglement alleen bij wege van aanwerving worden begeven; nochtans moet de vrijwillige terugzetting in graad ook voor de titularissen van één van deze graden mogelijk zijn; daarom zullen deze ambtenaren kunnen worden teruggezet in een graad van de rang B2 in zover zij ook houders zijn van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B en voldoen aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld, of in een graad van de rang C2 (in zoverre zij beantwoorden aan eventuele bijzondere voorwaarden gesteld voor de toegang tot die graad).

De ambtenaar die teruggezet wordt in graad ontvangt een salaris dat berekend wordt op basis van de op één na hoogste [4] salarisschaal van de functionele loopbaan verbonden aan de graad waarin hij werd teruggezet.

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 berekend op basis van de salarisschaal C212.

De vrijwillige terugzetting in graad gebeurt in principe in een vacante betrekking, maar kan bij ontstentenis van vacature ook in overtal in de graad gebeuren. Luidens artikel 21, tweede lid van het APKB. kan het statuut uitzonderingen bepalen op de regel dat de loopbaan afhankelijk is van een vacature. Daarom - en op advies van de Raad van State (van 20 mei 1997 met kenmerk L.26.308/8) - werd deze bepaling in het VPS opgenomen.

**Art. VIII 86.** Het is evident dat de vrijwillige terugzetting in graad wordt toegekend door de benoemende overheid op advies van de directieraad.

Met benoemende overheid wordt bedoeld de overheid die bevoegd is te benoemen in de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet. Dit laatste werd in het VPS uitdrukkelijk opgenomen op advies van de Raad van State (van 20 mei 1997 met kenmerk L.26.308/8).

**TITEL IX.** Naamlijst (opgeheven) [5]

**Art. VIII 87.** De verplichting in artikel VIII 87 van het stambesluit VOI om jaarlijks een naamlijst ter beschikking te stellen wordt geschrapt.

Toch wordt jaarlijks een naamlijst van de ambtenaren opgesteld, ingedeeld per graad met vermelding van:

- de universitaire of gelijkgestelde diploma's, wat de ambtenaar van niveau A betreft of bij ontstentenis het hoogste diploma;
- 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;
- de leeftijd
- de salarisschaal;
- de graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit op 1 juli van dat jaar;

Deze naamlijst is consulterbaar bij de personeelsdienst en/of via internet. [5]

## TITEL X. Overgangsbepalingen

**Art. VIII 88.** Dit artikel bevat een overgangsbepaling m.b.t. de regeling voor aanwijzing van afdelingshoofden.

De ambtenaren die voor de datum van goedkeuring van dit besluit reeds waren aangewezen tot afdelingshoofd, behouden hun aanwijzing. Die aanwijzingen worden evenwel met ingang van de datum waarop zij in voege zijn gegaan, beschouwd als mandaten in de zin van de nieuwe regeling. Dit betekent dat het ook mandaten voor de duur van zes jaar zijn. Deze zes jaar wordt berekend met ingang van de datum waarop deze mandaten in voege zijn gegaan, echter met deze beperking dat ten vroegste vanaf 1 oktober 1995 kan worden gerekend; deze mandaten worden ook stilzwijgend verlengd. Zij kunnen worden beëindigd om dezelfde redenen als vermeld in de voornoemde regeling. Deze ambtenaren worden ook geacht te beschikken over alle prerogatieven verbonden aan de functie van afdelingshoofd en dus een hiërarchische positie te bekleden in de rang A2A.

In het tweede lid van dit artikel wordt een overgangsbepaling toegevoegd dat de adjunct-administrateurs-generaal die voor de datum van inwerktreding van het stambesluit VOI de bevoegdheden van een afdelingshoofd uitoefenden omdat ze daarmee ingevolge het personeelsstatuut van hun instelling belast werden hun functie behouden. [5]

**Art. VIII 89.** Bij de ambtenaar die later in dienst treedt dan deze data van inschaling neemt de schaalanciënniteit uiteraard ook later een aanvang.

Dit artikel geldt niet voor Export-Vlaanderen en nv Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer, die latere data van inschaling hebben.

**Art. VIII 90.** Overgangsbepaling voor lopende benoemings- en bevorderingsprocedures.

Het tweede lid van Art. VIII 90 wordt opgeheven.[3]

**Art. VIII 91.** Door de nieuwe mogelijkheden van het gewijzigd APKB van 22 december 2000 zal de upgradering van alle personeelsleden van niveau E naar niveau D gebeuren los van een vergelijkend overgangsexamen. [7]

Alle personeelsleden van niveau E die in 2001 (m.b.t. evaluatiejaar 2000) een gunstige evaluatie gekregen hebben zullen vanaf 1 januari 2002 worden bevorderd naar niveau D (§1). De leidend ambtenaar beslist of een ambtenaar met de graad van technisch beambte wordt bevorderd tot de graad van technisch assistent (salarisschaal D 121) of tot de graad van speciaal assistent (salarisschaal D 131), vb. een technisch beambte belast met de bediening van de kunstwerken wordt bevorderd tot de graad van technisch assistent. [7]

De personeelsleden van niveau E die in 2001 (m.b.t. evaluatiejaar 2000) 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). [7]

De ambtenaar die ingevolge een tuchtstraf werd teruggezet in een graad van niveau E kan pas worden bevorderd naar niveau D onder de voorwaarden bepaald in §1 van zodra de tuchtstraf "terugzetting in graad" is doorgehaald overeenkomstig artikel IX 28, §2, 4° van het stambesluit VOI (d.w.z. na acht jaar) (§3). [7]



Voor de ambtenaren die zich na 1 januari 2002 nog in niveau E bevinden wordt in §4 van dit artikel een overgangsmaatregel opgenomen die o.m. de functionele loopbaan van deze ambtenaren regelt. [7]

De voormelde maatregelen gelden ook voor de ambtenaren van Export Vlaanderen, die voor het eerst worden geëvalueerd in 2002 (m.b.t. het evaluatiejaar 2001). [7]

Voor de duidelijkheid wordt erop gewezen dat de personeelsleden die op 1 januari 2002 gebruik hebben gemaakt van een uitstapregeling niet bevorderd worden naar niveau D maar in niveau E blijven. Dit is een gevolg van de expliciete bepaling in de uitstapregelingen dat de personeelsleden die van deze regelingen gebruik maken geen recht meer hebben op een bevordering in graad en in salarisschaal (zie onder meer artikel 10 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 juli 2000 betreffende de toekenning van een verlof dat voorafgaat aan de pensionering voor de ambtenaren van sommige Vlaamse openbare instellingen). [7]

**Art. VIII 92** [5] De overgangsbepaling m.b.t. de vrijstellingen voor overgangsexamens naar een hoger niveau, die voorkwam in de opgeheven personeelsstatuten van de VOI wordt aangepast ingevolge de invoering van de nieuwe organieke regeling van het vergelijkend overgangsexamen naar niveau A.

§ 1. De bedoeling is de ooit behaalde vrijstellingen voor een examengedeelte van een overgangsexamen naar een hoger niveau, met uitzondering van niveau A, opnieuw te activeren.

§ 2. De ambtenaar behoudt op zijn vraag de vrijstellingen die hij op de datum van goedkeuring van dit besluit 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 kan worden georganiseerd vóór 1 september 2002.

Met het overgangsexamen naar niveau A "nieuwe stijl" kan worden gestart vanaf 1 september 2002.

**Art. VIII 93** § 1bis. Voor de VOI die nog niet over een personeelsformatie zoals omschreven in artikel VIII 1 SB VOI, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 november 2004 beschikken bevat art.VIII 93, §1bis, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 november 2004 een overgangsmaatregel waardoor er toch nog kan geworven worden indien men niet beschikt over de voormelde personeelsformatie. In dat geval gebeuren de aanwervingen binnen de bestaande personeelsformatie of binnen een personeelsplan "huidige situatie" dat gelijk is aan de bezetting en de vacatures op 1 december 2001. Dit personeelsplan wordt op voorstel van de directieraad goedgekeurd door de minister samen met de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling.

[10] [13]

§ 3. Deze overgangsmaatregel hield op uitwerking te hebben op 1 januari 2005. [14]

Een verlenging van de voormelde overgangsmaatregel is noodzakelijk voor de VOI die nog steeds niet over een personeelsformatie zoals omschreven in artikel VIII 1 SB VOI, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering

van 19 november 2004 beschikken, aangezien er voor deze VOI geen juridische basis is voor aanwervingen. [14]

Daarom wordt bepaald dat de overgangsmaatregel ophoudt uitwerking te hebben op datum van de inwerkingtreding van de herstructurering in het kader van BBB. [14]

§ 4. Dit artikel is niet van toepassing op de VDAB en de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs die niet vallen onder het uitstapbesluit van 7 juli 2000 en die een specifieke uitstapregeling hebben. [10] [13]

De overgangsmaatregel opgenomen in dit artikel geldt niet voor de agentschappen die in werking zijn getreden in 2004. [14]

§ 5. Voor de IVA met rechtspersoonlijkheid Toerisme Vlaanderen [1] en het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap De Scheepvaart [2] is in het oprichtingsdecreet niet bepaald welke instantie bevoegd is om de personeelsformatie, bedoeld in artikel VIII 1 van het stambesluit VOI, vast te stellen. Ook het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid bevat geen bepalingen m.b.t. de personeelsformatie of het personeelsplan van de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid of van de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen. Artikel 5 van het kaderdecreet bepaalt wel dat de Vlaamse Regering de rechtspositieregeling van het personeel van de departementen, van de intern verzelfstandigde agentschappen en van de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen bepaalt.

Volgens artikel 4 van het oprichtingsdecreet van 19 maart 2004 van de IVA met rechtspersoonlijkheid Toerisme Vlaanderen worden de werking en het bestuur van het agentschap nader geregeld bij besluit van de Vlaamse Regering. Ter uitvoering van voormelde bepalingen wordt in een nieuwe §5 bepaald dat de personeelsformatie of het personeelsplan van deze agentschappen wordt vastgesteld door de leidend ambtenaar. Voor de EVA Waterwegen en Zeekanaal wordt in tegenstelling tot De Scheepvaart en Toerisme Vlaanderen in het oprichtingsdecreet van 2 april 2004 bepaald dat de Vlaamse Regering het personeelsplan vaststelt (zie art. 36 dat artikel 57 van het decreet van 4 mei 1994 wijzigt). Met deze bepaling krijgt de leidend ambtenaar de bevoegdheid om het personeelsplan vast te stellen. [14]

[1] Decreet van 19 maart 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Toerisme Vlaanderen

[2] Decreet van 2 april 2004 betreffende de omzetting van de Dienst voor de Scheepvaart in het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschap De Scheepvaart

[14]

**Art. VIII 94.** Dit artikel betreft een overgangsmaatregel naar aanleiding van de invoering van de nieuwe definitie van personeelsformatie in artikel VIII 1 van het stambesluit VOI (bij BVR 19.11.2004). Wanneer een functie die wordt uitgeoefend door een groep van ambtenaren in de personeelsformatie, zoals omschreven in artikel VIII 1, zoals gewijzigd bij BVR 19.11.2004, wordt afgeschaft in een bepaald niveau, en opnieuw wordt opgericht in een hoger niveau kunnen de huidige titularissen tweemaal deelnemen aan een bijzonder vergelijkend overgangsexamen. Het moet gaan om functies waarvoor in de toekomst alleen nog in het hogere niveau wordt geworven en het is niet de bedoeling dat dergelijke bijzondere overgangsexamens worden ingericht voor individuele bevorderingen. Het moet daarentegen gaan om een groep van mensen die zich in dezelfde situatie bevinden. Een voorbeeld is de functie van opvoeder die voorheen in niveau C werd begeven, maar die door de invoering van de personeelsplannen werd opgewaardeerd naar niveau B en bij aanwerving alleen open staat voor mensen

met een diploma van niveau B. Het invoeren van deze overgangsmaatregel impliceert dat voor de bevordering naar specifieke functies kan afgeweken worden van de vereiste dat men in het bezit dient te zijn van het normaliter in de functiebeschrijving gevraagde diploma. Tevens kan er afgeweken worden van de normale anciënniteitsvoorwaarden. [13]

**DEEL IX. TUCHTREGELING****Titel I. Tuchtstraffen**

**Artikel IX 1.** Art. 14 §1 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, §2 van het APKB somt de tuchtstraffen op die door elke overheid kunnen worden uitgesproken. De terechtwijzing (gelet op de affiniteit met de blaam) en de verplaatsing bij tuchtmaatregel (gelet op de soepele mogelijkheden voor wijziging van de dienstaanwijzing) worden niet aangehouden door de Vlaamse overheid.

De blaam wordt gekwalificeerd als een morele straf, de overige als effectieve straffen.

Artikel 14 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 voorziet 2 bijkomende tuchtstraffen die niet waren opgenomen in het APKB van 26 september 1994, met name de lagere inschaling en het ontslag van ambtswege. De wijziging van artikel IX 2 strekt ertoe deze 2 bijkomende tuchtstraffen op te nemen in het stambesluit VOI : [7]

- de "lagere inschaling" laat toe dat een lagere salarisschaal wordt toegekend (werd de facto reeds toegekend ter vervanging van de terugzetting in graad); [7]
- het "ontslag van ambtswege" is minder ingrijpend op de pensioensituatie van 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). [7]

Art. 14 § 3 van het nieuwe APKB bepaalt dat het statuut de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de tuchtstraffen regelt, de modaliteiten, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor hun uitspraak, evenals 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. [7]

**Art. IX 3.** Op de inhouding van salaris wordt een maximumtermijn van drie maanden gezet; zij mag niet hoger zijn dat wat bepaald is in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Dit artikel bepaalt:

"Het totaal van de inhoudingen mag niet méér bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie, na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingswetgeving op de sociale zekerheid of van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid."

De inhouding is een voorafneming op het loon door de werkgever, zonder dat een procedure tot beslag of overdracht is ingesteld.

Loonbeslag gebeurt voor een derde die optreedt als schuldeiser en in dit geval zijn de grenzen van art. 1409 van het Gerechtelijk Wetboek van toepassing.

De loonbeschermingswet legt enige beperkingen op wat de inhoudingen betreft (eerste lid - 1° t/m 5°).

Inhoudingen, gedaan op grond van de belastingswetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid gebeuren eerst, zonder enige beperking.

De andere inhoudingen mogen een bepaald bedrag niet overschrijden, nl. 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde nettoloon in geld (d.w.z. het brutoloon na aftrek van de voordelen in natura, de RSZ-inhoudingen en de bedrijfsvoorheffing).

Deze beperking tot één vijfde is overeenkomstig het derde lid van art. 23 van de loonbeschermingswet niet van toepassing als de werknemer bedrog heeft gepleegd of in een bepaald geval vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd. Dit derde lid wordt nochtans niet vermeld in het APKB.

In dit raam dient bv. ook de diensthoofdentoelage en de managementstoelage als bezoldiging beschouwd te worden.

**Art. IX 4, § 1.** Inzake de tuchtschorsing bepaalt artikel 31, § 3 van het APKB dat zij wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en geen aanleiding mag geven tot een inhouding van salaris die hoger ligt dan die welke bedoeld is bij artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. (zie voor commentaar bij de inhouding: art. IX 3)

§ 2. Aan de ambtenaar wordt het recht op bevordering en verhoging in salaris en salarisschaal ontzegd.

Dus:

-geen aanspraken op bevordering en verhoging in salaris en salarisschaal  
-kan met salarisinhouding gepaard gaan.

**Art. IX 5.** De tuchtstraf "lagere inschaling", houdt de toekenning in van een lagere salarisschaal binnen dezelfde graad. [7]  
De tuchtstraf "terugzetting in graad" wordt omschreven als de toekenning van een graad van een lagere rang die binnen hetzelfde niveau of binnen een lager niveau is ingedeeld.

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. De tuchtstraf terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan het ambt dat definitief wordt toegewezen door de terugzetting (ter

vergelijking: bij een vrijwillige terugzetting in graad wordt men ingeschaald in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan - zie art. VIII85).

De ambtenaar neemt in de nieuwe graad of salarisschaal rang in op de datum waarop de toekenning van een lagere graad of salarisschaal uitwerking heeft.

Bij de tuchtstraf terugzetting in graad wordt geen schaalanciënniteit meegenomen zoals bij vrijwillige terugzetting in graad of overplaatsing om medische redenen (zie art. V7, §2).

Zowel in geval van de toekenning van een lagere graad als in geval van de toekenning van een lagere salarisschaal in dezelfde graad of de lagere inschaling bepaalt de beslissing welke salarisschaal wordt toegekend; dit maakt deel uit van de strafmaat die wordt gehanteerd.

**Art. IX 6.** (opgeheven) [5]

## **TITEL II.** De tuchtprocedure

### **Hoofdstuk I.** De bevoegde overheid

**Art. IX 7.** Gelet op het evenwicht in de hiërarchische opeenvolging van de ambtenaren of overheden die de tuchtstraf voorstellen en voorlopig/definitief uitspreken kan deze bevoegdheid niet gedelegeerd worden.

Art. 34 APKB legt op dat voorstel en uitspraak van een tuchtstraf niet door dezelfde overheid kan gebeuren.

**Art. IX 8.** Elke hiërarchische meerdere van niveau A van de ambtenaar kan het initiatief nemen om een tuchtstraf voor te stellen, dit om te vermijden, zoals voorheen, dat een hogere hiërarchische meerdere afhankelijk is van de bereidheid van een lagere hiërarchische meerdere. Het hoeft dus niet noodzakelijk het afdelingshoofd te zijn die de eerste stap zet.

Voor alle tuchtstraffen geldt dezelfde procedure. In het vroeger statuut werd de blaam uitgesproken door de hiërarchische meerdere zonder mogelijkheid tot beroep (KB 2-10-37 art. 78). O.w.v. art. 34 APKB dat bepaalt dat de overheid die de tuchtstraf uitspreekt niet dezelfde mag zijn als die welke haar voorstelt, is dit niet meer mogelijk.

Voor de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar wordt het initiatiefrecht toegekend aan de raad van bestuur of de minister voor OVAM en VMM..

**Art. IX 9.** Het betreft hier a.h.w. een uitspraak in eerste aanleg. Indien volgens het personeelsstatuut van een instelling andere instanties bevoegd zijn om de tuchtstraf uit te spreken, kan van de in dit artikel voorziene regeling worden afgeweken.

**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. Voor de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar is het de Vlaamse regering die de definitieve uitspraak doet.

Van de in dit artikel voorziene regeling kan worden afgeweken, indien volgens het personeelsstatuut van een instelling andere instanties bevoegd zijn om de tuchtstraf definitief uit te spreken.

## Hoofdstuk II. 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).

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 (hoger of lager) dan de tuchtstraf die werd voorgesteld.

Het verhoor ter verdediging wordt verlegd naar de overheid bevoegd voor de uitspraak in eerste aanleg zodat voldaan wordt aan art. 32 APKB :

"De ambtenaar heeft het recht om vooraf gehoord te worden over de feiten die hem worden ten laste gelegd vooraleer hem daarvoor een tuchtstraf kan worden opgelegd."

\*

\*\*

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.**

2° de overheid die de tuchtstraf voorstelt, benoemt deze ook uitdrukkelijk (zie artikel IX 11 van dit besluit).

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, 17°. Art. 35 AP-KB is ruimer: "In elke stand van de tuchtprocedure mag de ambtenaar zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze."

Door deze bepaling wordt vermeden dat het verhoor bij gewettigde verhindering van de ambtenaar niet zou kunnen plaatsvinden.

5° Het tuchtdossier kan o.m. ook reeds klachten op voorhand van een burger bevatten.

**Art. IX 14.** Onder proces-verbaal wordt geen weergave van de inhoud van de vergadering verstaan doch enkel een verslag over wie verschenen is, waar ... m.a.w. een korte notulering van feiten.

Aangezien het proces-verbaal slechts een summiere aanduiding geeft wordt een procedure van schriftelijk verweer ingesteld.

De termijn van twee werkdagen waarover de ambtenaar of zijn raadgever beschikt om zijn schriftelijk verweerschrift neer te leggen na de mondelinge verdediging wordt uitgebreid tot vijf werkdagen overeenkomstig de analoge wijziging in het GVPS. [7]

**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.

Een beroep tegen de tuchtstraf "afzetting" werkt opschortend. Ook het beroep tegen de tuchtstraf "ontslag van ambtswege" , ingevoerd bij het besluit v.d. Vlaamse regering van 29 maart 2002 werkt opschortend. In deze

gevallen wordt de ambtenaar wel van rechtswege geschorst in het belang van de dienst. Deel X van dit besluit inzake de schorsing in het belang van de dienst is integraal van toepassing in dit geval. Bij andere tuchtstraffen schort het beroep de uitwerking ervan niet op. [12]

**Art. IX 16.** geen commentaar.

### **Hoofdstuk III.** Het beroep en de definitieve uitspraak

**Art. IX 17.** De voorheen bestaande omslachtige procedure dat de instelling 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.

Het gevolg dat de overheid zichzelf oplegt bij het overschrijden van de termijn nl. dat het advies geacht wordt gunstig te zijn voor de ambtenaar wordt geschrapt.

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.

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 voor 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. [12]

**Art. IX 19.** Cfr. art. 36 § 3 APKB : de raden van beroep motiveren hun advies.

Het aantal stemmen voor en tegen van het advies is louter informatief.

**Art. IX 20.** Cfr. art. 38 APKB

.eerste lid: "De overheid die de tuchtstraf uitspreekt motiveert elke beslissing die niet overeenstemt met het voorstel dat haar werd gedaan".

In afwijking hiervan geldt de motivering hoe dan ook.

.tweede lid: "Zij mag geen andere feiten ter sprake brengen dan die welke het advies van de raad van beroep hebben gemotiveerd."

### **Hoofdstuk IV.** Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

**Art. IX 21.** eerste lid = artikel 33 § 2 APKB



Het tweede lid maakt het onderscheid t.o.v. het eerste lid tussen nieuwe feiten die in de loop van de procedure aan het licht komen en verschillende feiten die terzelfdertijd tot één procedure aanleiding geven.

**Art. IX 22.** = artikel 33 § 1 APKB

De woorden "bestrafte feiten" worden vervangen door "gesanctioneerde feiten" om geen verwarring te doen ontstaan met artikel IX 25 - tweede lid dat los van strafprocedure een tuchtprocedure mogelijk maakt voor dezelfde feiten.

**Art. IX 23.** = artikel 37 APKB doch wat het eerste lid betreft aangepast aan de procedure van dit besluit.

**Art. IX 24.** Artikel 33 § 3 APKB. bepaalt dat de strafvordering de tuchtprocedure en de tuchtuitspraak schorst.

Hieraan wordt toegevoegd dat het feit in beide procedures (straf- en tuchtprocedure) op dezelfde wijze moet omschreven worden. De kwalificatie in de strafprocedure zal derhalve moeten opgevraagd worden.

De volgorde in een strafprocedure ziet er als volgt uit:

-het opsporingsonderzoek: de officieren en de agenten van gerechtelijke politie sporen strafbare feiten op en brengen deze ter kennis van het openbaar ministerie.

Het openbaar ministerie beslist tot strafvervolgning 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 strafvervolgning: 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 deel IX van het stambesluit VOI, 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. [14]

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. [14]

§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.[14]

Ook indien de Vlaamse Ombudsman besluit tot de onmiddellijke opheffing van de bescherming, kan de tuchtprocedure worden verder gezet (§5). [14]

§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. [14]

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. [14]

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 Vlaamse minister, die belast is met het bestuur van of het toezicht op de instelling of agentschap zo spoedig mogelijk een standpunt bepalen t.a.v. de door de Vlaamse Ombudsman voorgelegde problematiek en de Vlaamse Ombudsman en de leidend ambtenaar, waaronder de ambtenaar ressorteert, hiervan in kennis stellen. [14]

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. [14]

**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.** Vermits in het stambesluit uitdrukkelijk is vastgesteld dat de personeelsleden van de betrokken Vlaamse openbare 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.

### **TITEL III.** De doorhaling van de tuchtstraffen

**Art. IX 28.** Overeenkomstig artikel 31, § 2 APKB bepaalt dit artikel de termijnen en gevolgen van de doorhaling van een tuchtstraf.

§ 1. De verwijdering uit het personeelsdossier maakt dat de doorhaling van de tuchtstraf geen sporen nalaat.

De doorhaling betekent dat met de tuchtstraf geen rekening meer mag gehouden worden inzonderheid bij de appreciatie van de aanspraken op bevordering van de ambtenaar.

§ 2. De termijnen van doorhaling worden t.o.v. het KB van 02/10/1937 gevoelig opgetrokken :

blaat: 1 jaar i.p.v. 9 maanden  
inhouding van salaris: 4 jaar i.p.v. 1 jaar  
tuchtschorsing: 6 jaar i.p.v. 2 jaar  
terugzetting in graad: 8 jaar i.p.v. 3 jaar.

In dit artikel wordt toegevoegd dat de tuchtstraf "lagere inschaling" wordt doorgehaald na 8 jaar. [7]

**Art. IX 29.** Cfr. art. 39 AP-KB.

**DEEL X. DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST****TITEL I. 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. 40, § 1 tweede lid APKB
- tweede lid : zie art. IX 3 i.v.m. tucht.

**Art. X 4.** eerste lid = art. 40, § 1 eerste lid APKB. De procedure is soepeler en korter dan bij tucht o.w.v. het dringend karakter doch niettemin omgeven door de noodzakelijke waarborgen van verdediging (o.m. bijstand raadgever).

Zo wordt hier de procedure van het schriftelijk opmerkingen maken op het proces-verbaal van het verhoor vervangen door het viseren van de voorstellen en beslissingen tot schorsing (procedure met en zonder voorstel) met mogelijkheid tot nota nemen van de weigering door degene die bevoegd is voor de uitspraak van de schorsing.

Omdat het geen zin heeft dat de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst nog aan de betrokkene wordt meegedeeld bij aangetekende brief, indien de ambtenaar die beslissing reeds heeft geviseerd, volstaat het om het voorstel of de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst door betrokkene te laten viseren, ofwel, hem ervan in kennis te stellen bij aangetekende brief.

**Art. X 5.** eerste lid: indien ondertussen aan de preventieve schorsing geen einde gemaakt is kan de ambtenaar binnen 15 kalenderdagen vanaf de dag dat de schorsing in het belang van de dienst uitwerking heeft gekregen beroep aantekenen bij de raad van beroep (cfr. art. 40, § 2 APKB).

Overeenkomstig artikel 40, §2 APKB wordt een afzonderlijk beroep tegen de salarisvermindering en het ontzeggen van aanspraken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal voorzien.

De bepalingen van artikel IX 18, IX 19 en IX 20 inzake de tuchtstraffen zijn ook hier van toepassing.

**Art. X 6.** geen commentaar.

**Art. X 7.** Binnen de zes maanden moet immers - met inbegrip van het onderzoek - de tuchtprocedure kunnen gevoerd worden.

Een uitzondering wordt gemaakt indien een strafprocedure ingezet wordt.  
(tweede lid)

Dan loopt de schorsing maximum voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek indien er een is en/of voor de duur van de strafvervolgning tot de uitspraak in gewijsde betekend is.

Ofwel start binnen de periode van 6 maanden preventieve schorsing een tuchtprocedure die naderhand geschorst wordt door een strafprocedure ofwel start eerst het strafonderzoek en wordt de ambtenaar vervolgens geschorst in het belang van de dienst.

**Art. X 8.** De overheid mag ten allen tijde bij 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.** Aan de schorsing in het belang van de dienst komt van rechtswege een einde bij het definitief worden van de tucht- rechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor het personeelslid in het belang van de dienst werd geschorst, behalve in geval van afzetting en ontslag van ambtswege.[13]

**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 40, § 3 APKB.

**Art. X 13.** In tegenstelling met het APKB geldt de mogelijkheid van schorsing in het belang van de dienst ook voor de stagiair.

**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 verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen ...) werden evenwel ingevoerd in het raam van de harmonisering gezin-werk en als dienstactiviteit beschouwd. Derhalve worden zij volledig meegerekend voor de administratieve en geldelijke anciënniteit.

De doelstelling bestaat erin inzake de verlofregelingen een evenwicht tussen het belang van de dienst en het individueel belang van de ambtenaar te vinden.

1. De bevoegdheid van de Vlaamse regering is evenwel niet onbeperkt in de vaststelling en bepaling van de gevolgen van de verloven omdat

ofwel 1° de nationale overheid bevoegd is bv.: verlof voor vakbondsopdrachten; militaire dienst; arbeidsongeval;

ofwel 2° sommige verlofregelingen een algemeen principe en/of minimale rechten zijn door de KB's van 26 september 1994 (APKB) en 22 november 1991 (minimale rechten) bv. vakantieverlof, ziekteverlof, loopbaanonderbreking, verlof voor verminderde 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 instelling.

## b) minimaal recht

- Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid;

- Voorbehoedsverlof;
- Verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale en familiale redenen;
- Verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid;
- Loopbaanonderbreking.

Ook bepaalde andere aspecten dan sub a) bedoeld van het jaarlijks vakantieverlof en het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid zijn minimale rechten.

-De materies sub 2° ressorteren onder de bevoegdheid van de nationale overheid of van de gemeenschaps- of gewestoverheden elk wat hen betreft zodat elk van hen het initiatief kan nemen om ieder voorstel inzake deze materies te onderwerpen aan de onderhandeling in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

Immers wordt wat de minimale rechten betreft een exclusieve bevoegdheid toegekend aan het gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (comité A).

Er dient qua onderhandelingsprocedure evenwel een onderscheid gemaakt te worden naargelang de minimale rechten tevens algemeen principe zijn of niet.

In het eerste geval zal de inhoud van de minimale rechten gemeenschappelijk zijn voor het rijkspersoneel en voor het personeel van de Diensten van de Executieven van de Gemeenschappen en de Gewesten en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten. Het standpunt van de overheidsafvaardiging wordt gemeenschappelijk bepaald.

In het tweede geval wordt voor deze materies, die juridisch louter tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen of Gewesten behoren, enkel met het door hen verdedigde standpunt rekening gehouden bij de onderhandeling en bij het opstellen van het protocol.

Beneden de minimale rechten gaan mag niet doch de vraag stelt zich nu of bovenop de minimale rechten nog voordelen door elke overheid apart kunnen gegeven worden die onderhandeld worden in het eigen onderhandelingscomité, in casu sectorcomité XVIII - Vlaamse Gemeenschap - Vlaamse Gewest.

De memorie van toelichting bij het ontwerp van wet houdende sociale en diverse bepalingen (Belgische Senaat-1374-1 (1990-1991)-20 juni 1991-p6) dat de wet van 20 juli 1991 werd, laat toe deze vraag positief te beantwoorden gelet op volgend citaat :

"Overigens wordt eraan herinnerd dat artikel 1 van het ontwerp geenszins afbreuk doet aan het recht van een overheid om initiatieven te nemen om in de bevoegde onderhandelingscomités te onderhandelen over gunstiger regelingen dan diegene die vervat zijn in de minimale rechten."

2.De verlofregelingen die wel autonoom kunnen gewijzigd worden door de Vlaamse regering.

- Verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- Uitzonderlijk verlof (wegens overmacht of omstandigheden);
- Ouderschapsverlof;
- Verlof voor adoptie of pleegvoogdij;
- Familiaal verlof van lange duur;
- Verlof voor sociale promotie;
- Verlof om een functie uit te oefenen bij een ministerieel kabinet;

- Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning;
- Verlof voor werkzaamheden bij parlementaire fracties;
- Verlof voor het voordragen van de kandidatuur voor wetgevende of provinciale verkiezingen;
- Verlof om een proeftijd of stage te vervullen in een andere betrekking van een overheidsdienst of het onderwijs;
- Vormingsverlof;
- Disponibiliteit voor persoonlijke aangelegenheden;
- Verlof voor opdracht;
- Verlof voor het afstaan van beenmerg;
- Verlof voor begeleiden en bijstaan van mindervaliden en zieken tijdens vakanties.

Met bijgaand besluit zal getracht worden de verloven zoveel mogelijk te rationaliseren en bovenop de verlofregelingen waarvoor de nationale overheid bevoegd is of waarvoor de Koning in uitvoering van art. 43 APKB de administratieve toestand vaststelt (= door nationale wetgever opgelegde verplichtingen zoals 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 toegekend worden en waarvan de duur tot de discretionaire bevoegdheid van deze laatste behoort.

In deze optiek komen niet voor contingentering in aanmerking:

- het verlof voor opdracht;
- het kabinetsverlof;
- het verlof voor terbeschikkingstelling van de Koning;
- het verlof voor het verrichten van werkzaamheden in parlementaire fracties.

## **TITEL I.** Algemene bepalingen

**Artikel XI 1.** Overeenkomstig artikel 41, § 1 van het APKB bepaalt de Vlaamse regering autonoom in het statuut welke administratieve toestanden zij kent en stelt zij de gevolgen ervan vast inzake het recht op salaris en op bevordering tot een hoger salaris, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaanaanspraken.

Art. 42 van het APKB schrijft voor dat de administratieve toestand die de afwezige ambtenaar zijn recht op salaris, bevordering tot een hoger salaris, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken laat behouden, vooraf moet goedgekeurd worden door de nationale overheid bevoegd voor pensioenen.

Er worden voortaan nog slechts twee administratieve toestanden erkend, de dienstactiviteit, die de regel is, met principieel behoud van alle administratieve en geldelijke aanspraken en de non-activiteit met principieel verlies van deze aanspraken.

De disponibiliteit (wegens ziekte, persoonlijke aangelegenheden) wordt niet meer aangehouden. Voor de problematiek inzake het al dan niet behouden van



de administratieve toestand disponibiliteit : zie toelichting bij Titel V: 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;

-bij non-activiteit: (art. XI 3)

.het recht op administratieve en geldelijke bevordering bv.  
legerdienst

.staking of werkonderbreking: kan alleen verlies van salaris tot gevolg hebben.

**Artikel XI 2** dat voorschrijft dat een ambtenaar in dienstactiviteit altijd zijn rechten op bevordering in salarisschaal behoudt is strijdig met artikel XI 44 dat bepaalt dat een ambtenaar met loopbaanonderbreking zich in een toestand van dienstactiviteit bevindt, zonder evenwel recht te hebben op salaris en bevordering in salarisschaal.

Deze tegenstrijdigheid wordt verholpen door in artikel XI 2 te bepalen dat de ambtenaar in dienstactiviteit recht heeft op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris tenzij anders bepaald.

De definiëring van de administratieve toestanden naar hun gevolgen toe is licht afwijkend t.o.v. de statutaire bepalingen van het KB van 2 oktober 1937; zij is gebaseerd op het overzicht van de administratieve en geldelijke gevolgen van de huidige verlopen waar 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 verlopen 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 opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);

-ouderschapsverlof;

-ziekteverlof en verminderde prestaties wegens ziekte;

-verlof voor verminderde prestaties (5 jaar);

-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 vreedetijd (ook werderoproepingen) 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.

## 2.Non-activiteit

- verlof voor verminderde prestaties (na 5 jaar);
- loopbaanonderbreking (zonder onderbrekingsuitkeringen);
- gecontingenteerd verlof (5 jaar);
- ongewettigde afwezigheid;
- tuchtschorsing (doch met beperkt salaris);
- georganiseerde werkonderbreking;

\*  
\* \*

- 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 opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ziekteverlof en verminderde prestaties wegens ziekte;
- dienstvrijstelling voor vorming;
- omstandigheidsverlof (zie artikel XI 86, § 3);

\*  
\* \*

- de zgn. "nationale" verloven:
  - .verlof voor militaire of burgerdienst;
  - .verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
  - .verlof voor profylaxie;
  - .vakbondsverlof;
  - .ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
  - .politiek verlof.

dus niet:

- verlof voor verminderde prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- verlof voor opdracht:
  - .kabinet;
  - .van algemeen belang;
  - .terbeschikkingstelling van de Koning;
  - .ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof;
- ouderschapsverlof;
- 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.** In de oorspronkelijke redactie van dit artikel werd afwezigheid wegens staking beschouwd als zonder toestemming afwezig zijn en dus als non-activiteit.

Volgens het APKB kan een stakende ambtenaar enkel zijn salaris verliezen. Dit besluit 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 bezoldigd, geen verlofdag is, geeft hij ook geen aanleiding tot een vermindering van het jaarlijks vakantieverlof.  
(1)

Staking is tevens een uitzondering op de periode van tien dagen ongewettigde afwezigheid die aanleiding geeft tot ontslag.

**Art. XI 7bis** [4] 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.

Daartoe 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 het stambesluit VOI voorzien aantal verlofdagen.

De verloven uitgedrukt in werkdagen worden bijgevolg omgezet in uren x 7u36 en gedeeld door 9,5. Het gaat om:

- vakantieverlof;
- ziekteverlof;
- omstandigheidsverlof;
- 20 werkdagen gecontigenteerd verlof;
- politiek verlof (in de regel).

De andere verloven uitgedrukt in maanden, weken of duur van de opdracht of vorming, blijven in geval van de 4-dagenweek ongewijzigd.

voorbeeld:

Voor de berekening van het verlof wordt het aantal vakantiedagen (35) omgezet in uren en gedeeld door 9,30 (= het aantal uren per dag in een 4-dagenweek). Iemand die een volledig jaar in de 4-dagenweek werkt heeft recht op 28 verlofdagen ( $35 \times 7,36/9,30 = 27,69$  of afgerond 28).

**Art. XI 8.** geen commentaar - cfr. art. 47 APKB.

## TITEL II. Jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen

**Art. XI 9,** §1. t/m 3. Overeenkomstig art. 45 § 1 AP-KB genieten de ambtenaren bij volledige arbeidsprestaties een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur tenminste gelijk is aan die bepaald in artikel 3, § 1 en artikel 4 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen.

Overeenkomstig het koninklijk (verlof)besluit van 1 juni 1964 (vervangen door het koninklijk besluit van 19.11.1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen) heeft de ambtenaar momenteel recht op 24 werkdagen jaarlijks vakantieverlof met een graduele opbouw volgens de leeftijd die hem op 64 jaar 31 werkdagen oplevert.

De Vlaamse regering verhoogt het aantal vakantiedagen relevant naar 35 werkdagen voor iedereen, doch mits volgende nuanceringen:

- 10 werkdagen moeten opeenvolgend genomen worden;
- het automatisch recuperatieverlof (maximum 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 mits voorlegging van een medisch attest dat de dwingende afwezigheid van de ambtenaar staakt. Omdat de aanwezigheid thuis ook omwille van andere dan medische problemen vereist kan zijn (bv. schoolproblemen), wordt de verplichte voorlegging van een medisch attest geschrapt.
- 22 juli (namiddag) is eveneens inbegrepen.

De periode waarin de 10 opeenvolgende werkdagen dienen genomen te worden, wordt bepaald onder de verantwoordelijkheid van de leidend ambtenaar of het afdelingshoofd en op basis van de dienstbehoeften. Zo zal in de klassieke administratieve dienst het nemen van het verlof kunnen gestimuleerd worden in de traditionele vakantiemaanden juli en augustus zodat de aanwezigheid in de drukke periodes tijdens het jaar bevorderd wordt. Het vakantieverlof dient gevraagd te worden. Het is zowel een recht als een plicht om het principieel binnen het jaar op te nemen.

De leidend ambtenaar is bevoegd om de overdracht van vakantieverlof naar het volgend jaar te regelen. Deze bepaling is ingeschreven om instellingsspecifieke situaties op te lossen. De regeling van het VPS kan als uitgangspunt worden genomen. De regeling moet in elke instelling overlegd worden in het bevoegde overlegcomité.

**Art. XI 10.** De werktijdregeling wordt niet meer geregeld in het stambesluit. In het kader van de responsabilisering van de instellingen wordt aan de directieraad van elke instelling en voor de OPZ Geel en Rekem aan de raad van bestuur de bevoegdheid gegeven om de werktijdregeling vast te stellen.

**Art. XI 11.** Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd met alle onbezoldigde verlofdagen:

- ouderschapsverlof;
- verlof verminderde prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- gecontingenteerd verlof:
  - .20 werkdagen;

- .proefperiode of stage;
- .1 maand voorbereiding verkiezing;
- verlof voor opdracht (onbezoldigd):
  - .verlof voor opdracht van algemeen belang;
  - .verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep.

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, georganiseerde werkonderbreking, ...).

De aanrekening van de vermindering gebeurt tijdens het jaar zelf doch kan, indien dit niet mogelijk is, zoals wegens uitputting op voorhand van het verlof, verschoven worden naar het volgende jaar.

**Art. XI 12.** De wettelijke feestdagen zijn: 1 januari, tweede paasdag, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, tweede pinksterdag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

De decretale feestdag is 11 juli.

zie

-Decreet van 7 november 1990 (BS 6-12-90) houdende vaststelling van het wapen, de vlag, het volkslied en de feestdag van de Vlaamse Gemeenschap  
 -Besluit van de Vlaamse regering van 27 juni 1990 (BS 10-7-90) tot toekenning van een dag verlof op 11 juli ter gelegenheid van het feest van de Vlaamse Gemeenschap aan het personeel van de diensten van de Vlaamse regering, van de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest en van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.)

§ 2. van dit artikel beoogt een eenvoudige compensatieverlofregeling voor de voormelde feestdagen die met een niet-werkdag (in principe zaterdag en zondag voor niet-continudiensten) samenvallen en vermijdt zo de jaarlijkse vaststelling ervan door de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken.

Omwille van deze eenvoudige compensatieregeling is het mogelijk dat personeelsleden die niet in continudiensten werken en die de instelling vóór Kerstmis verlaten niet gecompenseerd worden voor feestdagen die in hun laatste werkjaar samenvallen met inactiviteitsdagen.

Ter uitvoering van punt 4.2 van het sectoraal akkoord 2003-2004 wordt voor deze ambtenaren die de instelling vóór Kerstmis verlaten ingevolge 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 instelling wegens pensionering en niet wegens andere redenen (vb. verlof voorafgaand aan de pensionering, ontslag.....). De regeling geldt niet voor de ambtenaar die in continudienst werkt aangezien deze reeds van de compensatieregeling in artikel XI 12, §3 van het stambesluit VOI geniet. [13]

In de personeelsstatuten van OPZ Geel en Rekem is deze compensatieregeling om organisatorische redenen niet opgenomen. Zij mogen dan ook afwijken van deze bepalingen.

§ 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. (1)

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, verminderde prestaties, ...): zie omzendbrief terzake (1)
- de ambtenaar werkt uitzonderlijk wegens dienstnoodwendigheden op feestdag of vervangende vakantiedag: evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof.

**Art. XI 13.** Indien de ambtenaar ziek wordt voor de aanvang van zijn vakantieverlof kan hij dit laatste laten intrekken. Indien hij tijdens het verlof ziek wordt loopt het verlof door tot het einde van de duur waarvoor het aangevraagd werd, behalve indien de ambtenaar gehospitaliseerd wordt. Bij een dergelijke hospitalisatie en een eventuele aansluitende herstelperiode wordt het vakantieverlof stopgezet. Slechts het resterende gedeelte van het ziekteverlof dat het vakantieverlof overschrijdt wordt aangerekend op het contingent van 666 werkdagen vermeld in artikel XI 25 § 1.

**Art. XI 14.** cfr. art. 47 APKB.

### **TITEL III.** Bevallingsverlof en opvangverlof

#### **Hoofdstuk I.** Bevallingsverlof

**Art. XI 15.** Het bevallingsverlof is dienstactiviteit.

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).[13]

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).[13]

Op grond van de Arbeidswet (tekst van toepassing op 1.7.2004) heeft het personeelslid vanaf de zesde week (achtste week in geval van een meerling) voor de vermoedelijke bevallingsdatum recht op prenataal verlof. In geval de bevalling plaats vindt na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.[13]

Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende 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.[13]

Het postnataal verlof van 9 weken wordt op vraag van het personeelslid verlengd met de duur van de periode waarin verder werd gewerkt vanaf de zesde week (meerling = achtste week) voor de werkelijke datum van de bevalling. Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop werd gewerkt tijdens de periode van 7 dagen die de bevalling voorafgaat.[13]

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 maximaal 2 weken.[13]

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 verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden. [13]

[3]

**Art. XI 16.** Gelet op artikel 17, 2° van het APKB is de Vlaamse Gemeenschap ertoe gehouden, inzake moederschapsbescherming ten minste de voordelen te bieden, die bedoeld zijn in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het KB van 19.11.1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksambtenaren. Eén van deze voordelen is het behoud van de bezoldiging gedurende een aantal weken van het moederschapsverlof. Ingevolge de gewijzigde bepaling wordt de doorbetaling van het loon voorzien voor maximaal 15 weken, bij geboorte van één kind en voor maximaal 19 weken bij geboorte van een meerling. [13]

Dit artikel wordt aangepast aan de wijziging van het federale verlofbesluit (KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen) door het KB van 12 oktober 2005. De datum van inwerkingtreding van dit KB is 1 juli 2004. [14]

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. [14]

De aanpassing aan de federale reglementering houdt in dat deze maximum 24 weken zullen worden doorbetaald. [14]

**Art. XI 17.** (opgeheven) [13]

Het huidige artikel XI 17 houdt in dat alleen van bevallingsverlof sprake is bij een zwangerschap die minstens 180 dagen heeft geduurd. In de interpretatie van de federale overheid van 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 opgeheven. [13]

**Art. XI 18.** Het nieuwe artikel XI 18 voorziet in de mogelijkheid om een gedeelte van het bevallingsverlof om te zetten in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, conform de regeling die reeds bestaat voor de contractuele personeelsleden (KB van 25 juli 1994 tot wijziging, wat de regeling inzake vaderschapsverlof betreft, van het KB van 4 november 1963 tot uitvoering van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen).

Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

## **Hoofdstuk II.** Opvangverlof

**Art. XI 19.** 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), vervangen bij het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

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.

Artikel XI 19, laatste lid, bepaalt dat, indien slechts één van de samenwonende partners adopteert, alleen die persoon het opvangverlof kan genieten.

Deze regeling wordt nu uitgebreid naar het opvangverlof in geval van pleegvoogdij.

**Art. XI 20.** geen commentaar.

**Art. XI 21.** geen commentaar.

## **TITEL IV.** Ouderschapsverlof

**Art. XI 22, § 1.** De ambtenaar die zich in de administratieve toestand dienstactiviteit bevindt, heeft naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van een kind, recht op ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tot het kind 10 jaar wordt. De duur van dit verlof bedraagt drie maanden.



De ambtenaar die ouderschapsverlof wenst te nemen deelt aan de leidend ambtenaar onder wie hij ressorteert de begindatum mee van het ouderschapsverlof. Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand vóór de aanvang van het verlof.

Het ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met de administratieve toestand dienstactiviteit.

§ 2. Dit verlof is tevens van toepassing op de stagiair.

#### **TITEL V. Ziekteverlof**

**Art. XI 23.** Art. 45, § 3 van het APKB bepaalt dat "de ambtenaar die wegens ziekte of gebrekkigheid verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, de voordelen geniet die vermeld zijn in de artikelen 14, § 1 en 15 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 (verlofbesluit) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen (d.w.z. het krediet aan 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 nep-ziekten kan stimuleren.

**Art. XI 24.** Indien de ambtenaar ziek wordt tijdens een verlof voor verminderde prestaties wordt dit verlof niet omgezet in ziekteverlof. Dit principe is van belang voor de al dan niet bezoldiging van de afwezigheidsdag. De mogelijkheid bestaat evenwel om bij langdurige ziekte het verlof voor verminderde prestaties op te zeggen (zie termijn van vooropzeg).

**Art. XI 25.** § 1. Het recht van de ambtenaar om ziek te zijn wordt gekoppeld aan een ernstige controle door een door de raad van bestuur aan te wijzen controleorgaan. Overeenkomstig het APKB (art. 1 § 3 en art. 50) blijft de instelling voor de aanwerving en vroegtijdige pensionering (definitieve ongeschiktverklaring) nog een beroep doen op de Administratieve Gezondheidsdienst (AGD).

De controle op het absentisme wegens ziekte moet niet noodzakelijk aan de AGD toevertrouwd worden.

Op grond van art. 19 van het KB van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden staan de wegens ziekte of gebrekkigheid afwezige ambtenaren onder het geneeskundig toezicht van de SMR.

Het voormelde artikel is wel een minimaal recht (zie artikel 1, 2° van het KB 22.11.1991 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 Regering-Executieven 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 niet meer uit te gaan van de controlearts, maar 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.

**Art. XI 26.** § 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 zoals bepaald in de personeelsstatuten van de meeste Vlaamse openbare instellingen 1.1.1995. 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.

Aangezien de verruimde arbeidsmarkt tussen de VOI en de diensten van de Vlaamse regering mogelijk wordt gemaakt met het besluit van de Vlaamse regering van 1 juni 2001 wordt er naar analogie met het VPS en het PSWI een nieuw lid ingelast in §1 na het eerste lid dat bepaalt dat de dagen afwezigheid wegens ziekte die de ambtenaar heeft opgenomen als ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse regering of 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). [7]

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte worden gecrediteerd op het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof (zie omzendbrief i.v.m. ziekteverlof). [7]

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. 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 afgewerkt. 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 Deel V - Titel III - De herplaatsing).

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.

De voordelen van artikel 14 § 1 van het vermelde koninklijk besluit van 1 juni 1964, vervangen door artikel 41 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, (ziektekrediet a ratio van 21 werkdagen per jaar) moeten overeenkomstig artikel 45 § 3 AP-KB gegarandeerd worden aan de ambtenaar. Dit betekent dat zolang deze bepaling een algemeen principe en een minimaal recht is, voor de ambtenaar - ongeacht het tijdstip van zijn indiensttreding of overheveling - in casu van een voorstel tot vroegtijdige pensionering een fictieve vergelijking dient gemaakt te worden tussen het ziektekrediet opgebouwd tijdens zijn loopbaan (op basis van dienstanciënniteit in toepassing van artikel 14 § 1) en de 666 werkdagen.

Aangezien gekozen werd voor de techniek om de uitwerking van de beslissing tot voortijdige pensionering van de AGD uit te stellen betekent dit dat vooraf geen referentiedatum gehanteerd wordt om de "kredieten" te vergelijken. Na 666 werkdagen wordt de procedure al dan niet ingezet en op de datum van beslissing van de pensionering wordt de vergelijking gemaakt om na te zien of de uitwerking al dan niet moet uitgesteld worden.

**Art. XI 27.** geen commentaar.

**Art. XI 28.** De controlearts kan oordelen dat verminderde prestaties aangewezen zijn tijdens een beperkte periode die in dit geval pro rata aangerekend worden op de periode van 666 werkdagen gelet op het principe van behoud van salaris. (zie art. XI 31 en XI 32)

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.

**Art. XI 29, XI 30 en XI 31.** De huidige regeling van halftijdse prestaties wegens ziekte wordt vervangen door de regeling van verminderde prestaties zoals die ook geldt voor de contractuele personeelsleden : verminderde prestaties tot maximum 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 verminderde prestaties dan niet beperkt tot "ten hoogste zes maanden".

Deze bepalingen zijn tevens van toepassing op de ambtenaar die ziek is, probeert om terug voltijds te gaan werken, maar dan vaststelt dat hij dit toch niet aankan. Ook hij kan verminderde 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 verminderde prestaties wegens ziekte voor de hem toegestane periode zonder hiertoe opnieuw een aanvraag te moeten indienen.

Geen rem zetten kan een verkapte vorm van verlof voor verminderde prestaties stimuleren.

Het initiatief van verminderde prestaties kan uitgaan van het controleorgaan of van de behandelend arts met akkoord van het controleorgaan.

Deze regeling impliceert dat de ambtenaar op eigen initiatief terug in dienst komt zonder daartoe formeel te moeten opgeroepen worden. De datum van het terug opnemen van de activiteiten is de begindatum van de periode verminderde prestaties.

Het voorafgaandelijk overleg tussen controlegeneesheer en behandelend geneesheer (huisarts) vermijdt tijdrovende en soms zinloze beroepsprocedures.

§ 2. De afwezigheden tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte worden pro rata aangerekend op het contingent van 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte (art. XI 26) en op het contingent van 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte na 60 jaar (art. XII 5). [13]

**Art. XI 32.** § 1. Cfr. artikel 17, 3° van het APKB als algemeen principe. De afwezigheden vermeld in § 1 (wegens arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk, beroepsziekte, vrijstelling van arbeid voor de zwangere ambtenaar of voor de ambtenaar die borstvoeding geeft en die werkt in een schadelijk werkmilieu, ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde, wegens ziekte binnen de 6 weken (8 weken voor meerling) voor de werkelijke bevallingsdatum), worden niet aangerekend op de contingenten afwezigheid wegens ziekte, vermeld in artikel XI 26 (666 werkdagen) of in artikel XII 5 en XII 10 (222 werkdagen). [13]

Vroeger werd de afwezigheid ten gevolge van een ongeval van gemeen recht veroorzaakt door de schuld van een derde wel aangerekend. In het sectoraal akkoord 2003-2004 voor MVG, WI en VOI (punt 4.2.) werd overeengekomen dat de afwezigheid ten gevolge van een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van derden, niet in mindering zal gebracht worden van het theoretisch loopbaancontingent aan ziekteverlof. Voor de ongevallen van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde, die zich voordoen vanaf 1 juni 2004, wordt de afwezigheid niet meer aangerekend. [13]

§ 2. De bepaling dat de ambtenaar alleen zijn salaris ontvangt op voorwaarde dat hij de instelling bij iedere betaling, ten bedrage van de door de instelling gestorte som in zijn rechten doet treden tegen hem die het ongeval heeft veroorzaakt, wordt vervangen door een bepaling die een automatisme mogelijk maakt. [13]

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. [13]

§ 3. De bepaling dat de leidend ambtenaar de juridische beslissing neemt met betrekking tot de erkenning van beroepsziektes werd geschrapt in de tekst van § 3. Het is immers het Fonds voor Beroepsziektes dat de juridische beslissing neemt met betrekking tot de erkenning van beroepsziektes in de overheidssector, niet de leidend ambtenaar.

**Art. XI 33.** geen commentaar.

#### **TITEL VI.** Verlof voor verminderde prestaties

**Art. XI 34.** 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 verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen en verlof voor verminderde 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 35.** § 1. De procedure is erop gericht (cfr. tevens § 2) de beslissing "in eerste aanleg" op het niveau van de leidend ambtenaar te leggen, zodat na advies van de raad van beroep, de uiteindelijke beslissing binnen de instelling kan blijven, in casu bij de directieraad of de raad van bestuur. Van deze bepalingen kan worden afgeweken in het instellingspecifiek besluit. Het niveau van beslissing in eerste aanleg verzekert tevens de eenheid van toepassing per organisatorische eenheid.

§ 2. geen commentaar.

§ 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 derde lid wordt ook een afdwingbare termijn ingevoerd binnen dewelke de leidend ambtenaar of de raad van bestuur en voor OVAM en VMM de directieraad een beslissing dient te nemen omtrent het toestaan of weigeren van verlof voor verminderde prestaties.

§ 4. Voortaan zijn alle prestatieregimes van 50% of meer mogelijk. Voorheen was alleen 50%, 80% en 90% mogelijk. De bepalingen met betrekking tot de verdeling van de prestaties worden geschrapt. [5]

§ 5. De leidinggevende ambtenaren van niveau A kunnen eveneens genieten van het verlof in deeltijdse prestaties bij wijze van gunst. Voor de leidend ambtenaar wordt het verlof voor deeltijdse prestaties toegestaan door de Vlaamse regering. Tijdens een proefperiode zal de toestemming voor het verlof voor deeltijdse prestaties voorlopig enkel worden gegeven ten belope van 80 of 90%. [3]

**Art. XI 36.** 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 verminderde prestaties (3 maanden) ook betere combinaties mogelijk.

**Art. XI 37.** In andere gevallen zoals verlof voor opdracht (Titel VIII) 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.

**Art. XI 38.** 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 39.** § 1. De vijf jaren dienstactiviteit zijn gelijk aan de som van de periodes tijdens dewelke verminderd gewerkt werd, ongeacht het prestatieregime (de prestatieregimes worden dus niet cumulatief tot 5 jaar opgeteld). De aanvangsdatum voor de berekening van de 5 jaar, nl. 1 juli 1982, stemt overeen met de huidige reglementering uit het verlofbesluit van 1 juni 1964 inzake verlof voor verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen.

§ 2. I.p.v. het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke redenen (KB 1-6-1964) wordt aan de ambtenaar boven de 5 jaar de mogelijkheid geboden om onbepaald - mits respectering van het dienstbelang - verminderd 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 verminderd werken. Hij dient in voorkomend geval een nieuwe aanvraag in te dienen. Hij behoudt het recht op salarisverhoging (zie art. XIII 10. § 2 - 2°).

**Art. XI 40.** § 1. Het verminderd werken is een recht, d.w.z. het wordt toegestaan op aanvraag, aan alle ambtenaren van niveau B en lager, vanaf 50 jaar, en aan alle ambtenaren met twee kinderen die nog niet ten volle de leeftijd van 15 jaar bereikt hebben (d.w.z. tot de verjaardag van 15 jaar en niet meer erna), met uitzondering van de leidinggevende ambtenaren van niveau A. Het begrip "leidinggevende ambtenaren van niveau A" wordt verduidelijkt in artikel I 2, 19°.

De niet-leidinggevende ambtenaar van niveau A heeft geen recht op verlof voor verminderde prestaties indien hij de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt (§ 1, 1°), doch wel indien hij ten minste twee kinderen ten laste heeft die nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben (§ 1, 2°).

§ 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 41.** 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 verminderde prestaties.

## **TITEL VII.** Verlof voor loopbaanonderbreking

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. [3]

Deze inventaris bevat volgende vormen van loopbaanonderbreking:

### Algemene stelsels van loopbaanonderbreking [3]

- Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan
- Gedeeltelijke loopbaanonderbreking
- Gedeeltelijke loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd voor ambtenaren van minstens 50 jaar

### Specifieke stelsels van loopbaanonderbreking [3]

- Palliatief verlof
- Verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- Ouderschapsverlof

Bij hun keuze behouden de overheden de mogelijkheid om zelf te bepalen:  
[3]

- 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.

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.

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 volledige 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. Ingevolge het K.B. van 7 mei 1999 werd titel VII. Verlof voor loopbaanonderbreking herschreven. [7]

[3]

#### **Hoofdstuk I.** Algemene bepalingen

**Art. XI 42.** § 1. Loopbaanonderbreking is voor de meeste ambtenaren een recht. De minimumduur voor elke aanvraag voor loopbaanonderbreking bedraagt zes maanden, met uitzondering van de gevallen waarin loopbaanonderbreking voor een kortere duur kan worden toegestaan (bvb. voltijd ouderschapsverlof - 3 maand).

Enkel voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking kan worden genomen, (geen 1/5, 1/4 of 1/3 loopbaanonderbreking).

Gedurende zijn loopbaan kan de ambtenaar in totaal tweënzeventig maanden (zes jaar) voltijdse loopbaanonderbreking en tweënzeventig (zes jaar) halftijdse loopbaanonderbreking cumuleren.

Artikel XI 42, §1, vierde lid van het stambesluit VOI, dat toelaat om voltijdse loopbaanonderbreking om te zetten in halftijdse loopbaanonderbreking wordt ingetrokken. [14]

Bij brief van 28 april 2005 deelde de federale minister van werk en consumentenzaken mee dat de federale overheid omwille van budgettaire redenen geen akkoord kan verlenen met de omzetting van voltijdse loopbaanonderbreking in halftijdse voor ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap.

Van zodra de federale ministerraad hiermee zijn akkoord heeft gegeven, krijgt de ambtenaar de mogelijkheid om de 72 maanden voltijdse loopbaanonderbreking waarop hij recht heeft geheel of gedeeltelijk om te zetten in halftijdse loopbaanonderbreking. Als gevolg hiervan beschikt de ambtenaar over de mogelijkheid om de loopbaan gedurende 12 jaar te onderbreken waarvan maximaal 6 jaar voltijds. Het betreft hier een



afstemming met een regeling die bij de federale overheid reeds m.i.v. 1 juli 2002 werd ingevoerd (art. 116 van het KB van 19.11.1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, zoals gewijzigd bij KB van 10.06.2002). [12]

§2. biedt aan ambtenaren van minstens 50 jaar oud, de mogelijkheid tot halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, en tegen verhoogde onderbrekingsuitkering. De ambtenaar van minstens 50 jaar die overgaat tot deze gedeeltelijke loopbaanonderbreking, moet wel de schriftelijke verbintenis aangaan om haar tot de pensioenleeftijd voort te zetten. "Pensioenleeftijd" impliceert elke leeftijd waarop de ambtenaar, rekening houdend met de op hem toepasselijke pensioenreglementering, met pensioen kan gaan.

Evenwel wordt de uitstapregeling gelijkgesteld met 'pensioen'.

De halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd 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. [3]

§3. De leidinggevende ambtenaren van niveau A, verduidelijkt in artikel I 2, 19° (de ambtenaar die de leidinggevende functie van afdelingshoofd, adjunct-leidend ambtenaar of leidend ambtenaar uitoefent en de ambtenaren van rang A1 in de buitendiensten die genieten van een diensthoofdentoelage en derhalve een duidelijke leidinggevende lijnfunctie vervullen) zijn uitgesloten van de mogelijkheid tot voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking. Voor de niet-leidinggevende ambtenaar van rang A2 en hoger is het verlof voor loopbaanonderbreking een gunst en geen recht. Het verlof voor loopbaanonderbreking kan enkel worden geweigerd om redenen die verband houden met de goede werking van de dienst.

Het recht op loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken (voltijds en halftijds) en naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind (enkel voltijds) (=uitvoering van de Europese richtlijn 96/34/EG inzake ouderschapsverlof) geldt voor alle ambtenaren en staigairs. In dit laatste geval is het recht wel beperkt tot 3 maanden. [7]

In het instellingsspecifiek besluit kan worden bepaald voor welke categorieën van personeelsleden de loopbaanonderbreking een gunst is afhankelijk van de goede werking van de dienst en bijgevolg geen recht. [3]

**Art. XI 43.** De ambtenaar met loopbaanonderbreking, bevindt zich in de administratieve stand dienstactiviteit, doch zonder recht op salaris. Hij ontvangt wel een onderbrekingsuitkering. Hij kan zich kandidaat stellen voor bevordering.

De ambtenaar met voltijdse loopbaanonderbreking bouwt geen schaalanciënniteit op, aangezien hij op de werkplaats niet effectief meewerkt aan het bereiken van de doelstellingen van de dienst (cf. art. VIII 84), en heeft geen recht op bevordering in salarisschaal. De ambtenaar met halftijdse loopbaanonderbreking daarentegen bouwt wel schaalanciënniteit op en heeft ook recht op bevordering in salarisschaal.

**Art. XI 44.** De afwezigheden wegens ziekte of ongeval stellen geen einde aan de loopbaanonderbreking. Deze regeling geldt zowel voor de halftijdse als voor de voltijdse loopbaanonderbreking.

Overeenkomstig de wijziging in het GVPS wordt toegevoegd dat het bevallingsverlof geen einde maakt aan de loopbaanonderbreking. Dit belet niet dat een ambtenaar voor de aanvang van zijn bevallingsverlof zijn loopbaanonderbreking kan opzeggen zoals bepaald in artikel XI 49 van het stambesluit VOI. [7]

**Art. XI 45** Bij halftijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties verricht ofwel elke dag ofwel volgens een vaste verdeling over de week of over de maand. Het arbeidsregime wordt vastgesteld in overleg met het afdelingshoofd. [7]

De halftijdse loopbaanonderbreking kan niet gecombineerd worden met verlof voor verminderde prestaties.

**Art. XI 46.** §1, derde lid, bepaalt dat de loopbaanonderbreking steeds dient in te gaan bij het begin van de maand behalve indien zij aansluit bij een periode van bevallingsverlof, vaderschaps- of opvangverlof (zie art.XI 48 undecies). [7]

**Art. XI 47.** geen commentaar  
[3]

## **Hoofdstuk II.** Bijzondere stelsels

### **Afdeling 1.** Palliatief verlof

**Art. XI 48.** Onder "palliatieve zorgen" wordt begrepen: elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

**Art. XI 48bis.** bepaalt 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.

**Art. XI 48ter.** De procedure van aanvraag bij loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken verschilt op volgende punten van de gewone procedure :

- de loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken moet niet 3 maanden op voorhand worden aangevraagd;
- een attest van de behandelend geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat de ambtenaar zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verstrekken, moet samen met het formulier bedoeld in artikel XI 58 aan de secretaris-generaal worden afgegeven;
- de loopbaanonderbreking begint op de eerste dag van de week volgend op die gedurende dewelke de voormelde mededeling is gebeurd;
- de betrokken ambtenaar dient niet te worden vervangen.

**Art. XI 48quater.** Ook de leidinggevende ambtenaren van niveau A, zoals bepaald in art. I 2, 19° kunnen dus op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken.

### **Afdeling 2.** Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

**Art. XI 48quinquies.** §1. 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.

De maximumduur van de volledige loopbaanonderbreking bedraagt 12 maanden per patiënt. De maximumduur van de halftijdse loopbaanonderbreking bedraagt 24 maanden per patiënt.

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. 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. [3]

§2. Het verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan worden aangevraagd met al dan niet aaneensluitende periodes van minimum 1, en maximum 3 maanden.

§3. Onder "zware ziekte" wordt begrepen elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd, en waarbij deze oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

§4. Onder "gezinslid" wordt begrepen elke persoon die samenwoont met de ambtenaar (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Onder "famielid" wordt begrepen zowel de bloed- als de aanverwant tot de 2e graad (conform de definitie van het KB van 7 mei 1999).

**Art. XI 48sexies.** De duur van de loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt niet in mindering gebracht van de 72 maanden loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over zijn hele beroepsloopbaan recht heeft.

**Art. XI 48septies.** De ambtenaar die loopbaanonderbreking neemt om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, deelt dit schriftelijk mee aan de leidend ambtenaar en voegt bij die mededeling het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen en een attest van de behandelend geneesheer van de persoon die de bijstand of verzorging behoeft. Daaruit moet blijken dat de ambtenaar zich bereid heeft verklaard om deze bijstand of verzorging te verstrekken. Op dit attest wordt tevens de identiteit van de patiënt vermeld. Het verlof kan onmiddellijk ingaan.

**Art. XI 48octies.** Ook de leidinggevende van niveau A, zoals bepaald in artikel I 2, 19° kunnen dus op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken.

### **Afdeling 3. Ouderschapsverlof**

**Art. XI 48novies.** §1. geen commentaar

§2. 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.

§3. Indien reeds een ander ouderschapsverlof (bvb. het onbezoldigd ouderschapsverlof voorzien in artikel XI 21 van het VPS) werd genoten,

bestaat voor hetzelfde kind geen mogelijkheid meer tot ouderschapsverlof in het kader van de reglementering van de loopbaanonderbreking. Deze mogelijkheid bestaat wel nog indien de ambtenaar gewoon verlof voor loopbaanonderbreking heeft opgenomen voorafgaand aan het ouderschapsverlof.

**Art. XI 48decies.** De duur van het ouderschapsverlof wordt niet in mindering gebracht van de 72 maanden loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over zijn hele beroepsloopbaan recht heeft.

**Art. XI 48duodecies.** Ook leidinggevende ambtenaren van niveau A, zoals bepaald in artikel I 2, 19° kunnen dus op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken.

### Hoofdstuk III. Onderbrekingsuitkeringen.

**Art. XI 49** Deze uitkeringen wordt geregeld in het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen.[7]

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de basisbedragen, uitgedrukt in euro (niet geïndexeerd):

	Volledige loopbaanonderbreking	Halftijdse loopbaanonderbreking	Halftijdse loopbaanonderbreking + 50 jaar tot pensioenleeftijd
Basisbedrag	260,39	130,19	260,39
Loopbaanonderbreking binnen 3 jaar na geboorte of adoptie 2de kind	285,18	142,59	272,78
Loopbaanonderbreking binnen 3 jaar na geboorte of adoptie 3de kind of volgende kind	309,97	154,98	285,18
Palliatief verlof	431,61	215,79	431,61
Bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins-/familie lid	431,61	215,79	431,61
Ouderschapsverlof	431,61	215,79	431,61

### Hoofdstuk IV. Vervanging

**Art. XI 50 en. Art. XI 50.bis** Voor de vervanging van het statutair personeelslid dat zijn loopbaanonderbreking onderbreekt dienen de bepalingen die zijn vastgesteld door de federale overheid, die ter zake bevoegd is, te worden gevolgd.

Voor de vervanging van ambtenaren van minstens 50 jaar die halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot aan de pensioenleeftijd, worden bovendien alleen personen in aanmerking genomen die geslaagd zijn voor een vergelijkend wervingsexamen voor de wervingsgraad die overeenstemt met de betrekkingen die zij dienen te vervangen.[3]

De vervangers van halftijdse loopbaanonderbrekingen tot aan de pensioenleeftijd van ambtenaren van minstens 50 jaar, worden in dienst genomen als stagiair. Hiertoe worden de halftijdse loopbaanonderbrekingen gegroepeerd, waarbij de halftijdse loopbaanonderbrekingen die plaats vinden

in betrekkingen die overeenstemmen met dezelfde wervingsgraad, worden samengevoegd tot voltijdse equivalenten. De indienstneming van een stagiair gebeurt per voltijds equivalent. Indien de instantie belast met de werving van ambtenaren geen stagiair kan ter beschikking stellen, wordt in afwachting een contractueel personeelslid aangeworven, in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften.[3]

**Artikel XI 50ter** voorziet dat er kan afgeweken worden van de voormelde vervangingsregels indien dit wordt bepaald in het instellings specifiek besluit. In dit geval gebeurt de vervanging door contractuelen overeenkomstig de federale bepalingen.[3]

## **TITEL VIII.** Verlof voor opdracht

### **Hoofdstuk I.** Verlof om een ambt uit te oefenen bij een [10] kabinet

**Art. XI 51.** Aangezien de ambtenaar kan teruggeroepen worden door de raad van bestuur is het verlof geen automatisch recht.

Er is geen beperking in rang voor de detachering van een ambtenaar.

De detacheringmogelijkheden naar "provinciale" kabinetten worden 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 de instelling ook verlof voor opdracht worden toegekend voor detachering naar het kabinet van een federale regeringscommissaris. [7]

De federale regeringscommissarissen zijn geen ministers of staatssecretarissen maar hebben een bijzonder statuut. Zij worden net als staatssecretarissen toegewezen aan een minister van de federale regering. Daarenboven werden bij KB van 29 mei 2000<sup>1</sup> de medewerkers van de regeringscommissarissen grotendeels gelijkgesteld of kunnen worden gelijkgesteld (voor zover ze gelijkwaardig zijn) met de kabinetsleden van de ministers.[7]

Ingevolge artikel 2 van voormeld koninklijk besluit mag de cel van een regeringscommissaris slechts uit 4 leden bestaan, met name: [7]

- een kabinetschef
- een adjunct-kabinetschef
- een adviseur of opdrachthouder
- een attaché.

Krachtens artikel 3 van het koninklijk besluit worden de kabinetschef en de adjunct-kabinetschef door de koning benoemd en ontslagen, op voordracht van de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd. De andere leden van het kabinet worden door de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd benoemd en ontslagen. [7]

Het aantal uitvoerende personeelsleden is beperkt tot 11. Ze worden door de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd benoemd en ontslagen (art. 4 van het koninklijk besluit). [7]

De detachering kan toegekend worden zowel voor de 4 functies bedoeld in artikel 2 van voormeld KB als voor de uitvoerende functies bedoeld in artikel 4 van voormeld KB.

Daarenboven wordt vanaf 1 maart 2001 aan een ambtenaar van de instelling ook verlof voor opdracht toegekend voor detachering naar het kabinet van een bestendig afgevaardigde, burgemeester, schepen of OCMW-voorzitter. [7]

Naar aanleiding van de afschaffing van de federale kabinetten en de vervanging door nieuwe entiteiten, het secretariaat, de cel Algemene Beleidscoördinatie of de cel Algemeen Beleid wordt de mogelijkheid ingelast voor de ambtenaar verlof voor opdracht te krijgen om een ambt uit te oefenen op het secretariaat, de cel Algemene Beleidscoördinatie of de cel Algemeen Beleid van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris.

Daarenboven kan aan de ambtenaar ook verlof voor opdracht worden toegekend voor detachering naar het kabinet van de voorzitter van een districtraad. [10]

<sup>1</sup> KB van 29 mei 2000 betreffende de samenstelling en de werking van de cellen van de regeringscommissarissen en betreffende het personeel van de ministeries aangewezen om van de cel van een regeringscommissaris deel uit te maken (BS van 3 juni 2000). [7]

**Art. XI 52.** § 1, eerste lid - In principe kan een stagiair géén verlof voor opdracht bekomen. Immers, tijdens de stage moet de stagiair bewijzen dat hij geschikt is om de functie uit te oefenen op de plaats waar hij een definitieve diensttoewijzing krijgt en moet hij zich ook vertrouwd maken met de cultuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Om die reden is het aangewezen dat hij de stage volbrengt binnen de instelling en dat hij uitgesloten is van het verlof voor opdracht.

Het kan echter uitzonderlijk ook functioneel worden verantwoord dat de stagiair zijn stage op het kabinet van een Vlaams minister volbrengt. Een stagiair kan voor de aanvang van de stage reeds ambtenaar of contractueel personeelslid bij de instelling geweest zijn, of door vroegere activiteiten zich reeds vertrouwd hebben gemaakt met de eigen cultuur van de instelling.

Deze mogelijkheid blijft ook bestaan na de afslanking van de kabinetten, aangezien het ook dan om functionele redenen opportuun kan zijn een stagiair op een kabinet op te nemen.

§ 1, tweede lid - In afwijking van artikel XI 51 kan enkel een Vlaams minister een stagiair aanwijzen om een ambt bij zijn ministerieel kabinet uit te oefenen. De aanwijzing gebeurt na akkoord van zowel de minister-president van de Vlaamse regering en de Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken als van de Vlaamse minister belast met bestuur van of het toezicht op de instelling. De Vlaamse minister bevoegd voor Ambtenarenzaken moet ervoor waken dat er van deze uitzonderingsmaatregel géén misbruik wordt gemaakt.

§ 2, eerste lid - De stagiair die zijn stage op een kabinet doorbrengt, blijft onderworpen aan de verplichtingen die in deel VII van het personeelsstatuut aan de stagiair worden opgelegd;

§ 2, tweede lid - De leidend ambtenaar keurt het vrije vormingsgedeelte voor niveau A goed. De leidend ambtenaar kan deze bevoegdheid overeenkomstig artikel I 3, §2 van het stambesluit delegeren aan de ambtenaar die hij het meest geschikt acht.

De begeleidingsambtenaar moet zo dicht mogelijk bij de stagiair staan en moet dus ook een kabinetslid zijn. Het kabinetslid dat door de minister

wordt aangeduid als begeleidingsambtenaar, zal ten aanzien van de stagiair alle bevoegdheden uitoefenen die in deel VII aan de begeleidingsambtenaar toegewezen zijn.

§ 2, derde lid - Bovendien zal ook de begeleidings-ambtenaar - in de plaats van het afdelingshoofd - een advies verlenen aan de leidend ambtenaar over het vrije vormingsgedeelte voor de stagiair van niveau A.

§ 2, vierde lid -Overeenkomstig artikel VII 15, tweede lid van dit besluit wordt het afdelingshoofd van de afdeling waar de stagiair de stage heeft volbracht betrokken bij de opstelling van het samenvattend eindverslag. Echter, wanneer een stagiair de stage op een kabinet doorbrengt, zal alleen de begeleidingsambtenaar - die eveneens een kabinetslid is - de stage van nabij gevolgd hebben, en dus moet de begeleidingsambtenaar bij het samenvattend eindverslag betrokken worden.

Voor het overige, blijven de andere ambtenaren de bevoegdheden die hun werden toegewezen in deel VII ook uitoefenen ten aanzien van de stagiair met verlof voor opdracht. op een kabinet.

**Art. XI 53.** Het salaris wordt doorbetaald door de instelling met terugstorting door de kabinetswerkgever.

**Art. XI 54.** 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.

Bij het eind van zijn aanwijzing voor een kabinetsfunctie krijgt de ambtenaar per maand activiteit in een kabinet één dag verlof met een minimum van 3 werkdagen en een maximum van 15 werkdagen. Deze regeling geldt ook voor de stagiair die een ambt uitoefent bij een ministerieel kabinet.

**Hoofdstuk II.** Verlof voor opdracht van algemeen belang

**Art. XI 55.** Verlof voor opdracht gelijkgesteld met dienstactiviteit wordt slechts verleend indien de opdracht van algemeen belang geacht wordt, doch wordt dan zonder tijdsbeperking toegestaan.

Er is geen beperking in rang van de ambtenaar die het verlof voor opdracht van algemeen belang kan krijgen.

Een verlof voor opdracht mag geen aanleiding geven tot het uitbouwen van parallelle loopbanen.

**Art. XI 56. § 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 Europese Commissie (basis: besluit van de Europese Commissie van 30 april 2002 "Rules applicable to National experts on Secondment to the Commission").

2°het verlof voor opdracht bij de volgende multilaterale organisaties: de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Organisatie voor Onderwijs en Opvoeding, Wetenschap, Cultuur en Communicatie van de Verenigde Naties (UNESCO). [12]

3°een beslissing van de raad van bestuur (§ 2). In het raam van ontwikkelingssamenwerking kan bv. beslist worden de wedde door te betalen en niet terug te vorderen.

**Art. XI 57.** De bepaling dat internationale opdrachten in het raam van wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp (naast ontwikkelingssamenwerking) als opdrachten in de zin van dit besluit worden gekwalificeerd is nieuw.

**Art. XI 58.** §1. Het karakter van algemeen belang wordt momenteel enkel van rechtswege erkend voor de opdrachten in een ontwikkelingsland en voor de opdrachten die de als nationale deskundige aangewezen ambtenaar uitvoert ingevolge het besluit van de Europese Commissie van 7 januari 1998 houdende regeling van toepassing op de nationale deskundigen die bij de diensten van de Commissie zijn gedetacheerd. Wanneer de ambtenaar een opdracht uitoefent bij de Europese Commissie ingevolge voormeld besluit wordt het verlof bovendien bezoldigd. [12]

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 andere multilaterale organisaties, met name de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de organisatie voor Onderwijs en Opvoeding, Wetenschap, Cultuur en Communicatie van de Verenigde Naties (UNESCO). Bovendien wordt het verlof voor opdracht bij één van deze multilaterale organisaties ook bezoldigd. [12]

§ 2. De erkenning van het karakter van algemeen belang dat de toestemming voor het verlof inhoudt, is appreciatiebevoegdheid van de raad van bestuur en voor de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar van de Vlaamse regering of van een andere instantie vermeld in het instellingsspecifiek besluit (vb. de raad van bestuur bij MBZ en DIGO). De in dit artikel voorziene termijn van 30 kalenderdagen wordt opgeschort in de maand augustus.

Er wordt geen mogelijkheid tot afwijking van deze termijn voor de raad van bestuur voorzien. Aangeraden wordt dat in het huishoudelijk reglement van de raad van bestuur de nodige maatregelen worden voorzien om de opgelegde termijn te respecteren (vb. een beperkt comité belastingen, schriftelijke procedure).

§ 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 59.** Het initiatief voor de opdracht kan uitgaan van de overheid of de ambtenaar.

**Art. XI 60.** § 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 61.** Ondanks dit terugroeprecht door de raad van bestuur, wordt toch de mogelijkheid tot vacantverklaring van de betrekking waarvan de ambtenaar titularis is voorzien na een afwezigheid van 4 jaar (zie art. XI. 69).

**Art. XI 62.** 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 vacant verklaard werd. In het andere geval wordt de ambtenaar herplaatst (zie Deel V - titel III).

**Hoofdstuk III.** Verlof wegens terbeschikkingstelling van de koning, een koningin [7], een prins of een prinses van België



**Art. XI 63.** § 1. Dit verlof is een recht en geldt voor de ambtenaar van om het even welke rang.

Nieuw is dat een ambtenaar eveneens verlof kan krijgen wegens terbeschikkingstelling van een koningin. [7]

§ 2. Er is geen tijdsbeperking aan dit verlof gesteld.

**Hoofdstuk IV.** Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

**Art. XI 64.** Dit verlof wordt momenteel geregeld door het KB van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de Kamer van Volksvertegenwoordigers of in de Senaat erkende politieke groepen, gewijzigd bij KB van 23 januari 1981 en bij KB van 16 april 1991.

Het verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep wordt uitgebreid tot de politieke groepen erkend in het Europees Parlement (cfr. federale regeling).

**Art. XI 65.** § 1. Dit verlof is afhankelijk van het dienstbelang en dus een gunst, en kan worden verleend aan de ambtenaren van de rang A2A en lager.

Dit verlof voor opdracht kan ook worden toegestaan aan de afdelingshoofden. Dit is het logische gevolg van het feit dat aan het mandaat van afdelingshoofd geen einde wordt gesteld indien het afdelingshoofd een verlof voor opdracht verkrijgt om een leidinggevende functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter van een erkende politieke groep.

§ 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.

De afwijkende regeling voor de Kamer wordt als volgt verklaard : in de Senaat worden deze ambtenaren geëngageerd door de politieke fracties. Het ministerie of 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 (het ministerie of 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 nu aan de instelling de keuze gelaten om voor de gedetacheerde ambtenaren bij een erkende politieke groep het salaris door te betalen (met driemaandelijke 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 66.** Het verlof wordt zonder tijdsbeperking toegestaan doch een algemeen principe bij de opdracht, nl. dat de raad van bestuur hem ten

allen tijde kan beëindigen om dienstredenen wordt hier bevestigd. De beslissing dient gemotiveerd te worden.

De betrekking kan vacant verklaard worden na 4 jaar.

In het tweede lid van artikel XI 66 wordt geschrapt dat het besluit tot toekenning van het verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep de duur van het toegekende verlof vermeldt. Het verlof kan voor bepaalde of onbepaalde duur worden toegekend.

**Art. XI 67.** Tweede lid: zie samenhang met art. XI 65, § 2.

**Art. XI 68.** Gelet op de administratieve toestand dienstactiviteit bezoldigt de instelling de ambtenaar verder en recupereert deze salarissen via terugstorting door de erkende politieke groepen of hun voorzitter.

Derde lid: zie samenhang met art. XI 65, § 2.

#### **Hoofdstuk V.** Gemeenschappelijke bepalingen

**Art. XI 69.** § 1. De betrekking van een ambtenaar met verlof voor opdracht - met uitzondering van het verlof om bij een federaal of regionaal kabinet te werken - kan na vier jaar ononderbroken afwezigheid vacant verklaard worden door de benoemende overheid.

§ 2. De adviesbevoegdheid omtrent de vacantverklaring berust bij de leidend ambtenaar of het afdelingshoofd.

De vacantverklaring is een reden tot herplaatsing bij terugkeer van de ambtenaar na het beëindigen van zijn verlof voor opdracht (zie Deel V - titel III)

#### **TITEL IX.** Vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming

**Art. XI 70.** 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 71.** § 1 - 2. Opleidingen die de instelling 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 vervolmingscursus te volgen - bv. typen.

§ 1. eerste lid. De vormingsactiviteiten moeten worden goedgekeurd door de leidend ambtenaar. De leidend ambtenaar kan deze bevoegdheid overeenkomstig artikel I 3, §2 van het stambesluit delegeren aan de ambtenaar die hij het meest geschikt acht.

§ 1. tweede lid. Deze formulering laat een appreciatie toe omtrent het begrip "dezelfde activiteit", bv. indien 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 de instelling.

**Art. XI 72.** § 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 instelling en buiten deelname eraan opgelegd vanuit de instelling.

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. De beslissing, ligt o.w.v. de verenigbaarheid met het dienstbelang, bij de leidend ambtenaar.

Met uitzondering van de voorbereiding op de loopbaanexamens wordt de kwalificatie van beroepsopleiding beoordeeld door de leidend ambtenaar.

Overeenkomstig artikel I 3 van het stambesluit kan de leidend ambtenaar deze bevoegdheid delegeren aan de meest geschikte ambtenaar in de instelling vb. de opdrachthouder of de vormingsverantwoordelijke . De instellingen kunnen eventueel een keuze maken in het instellings specifiek besluit.

derde lid. Het vormingsverlof voor het volgen van opleidingen voor overgangs- en bevorderingsexamens is een gunst doch kan slechts éénmaal om dienstredenen geweigerd worden.

§ 4. Aanpassing van de bepaling inzake de duur van het vormingsverlof in het kader van de deregulering: de maximumduur bedraagt per schooljaar 120 uur. [5]

§ 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.

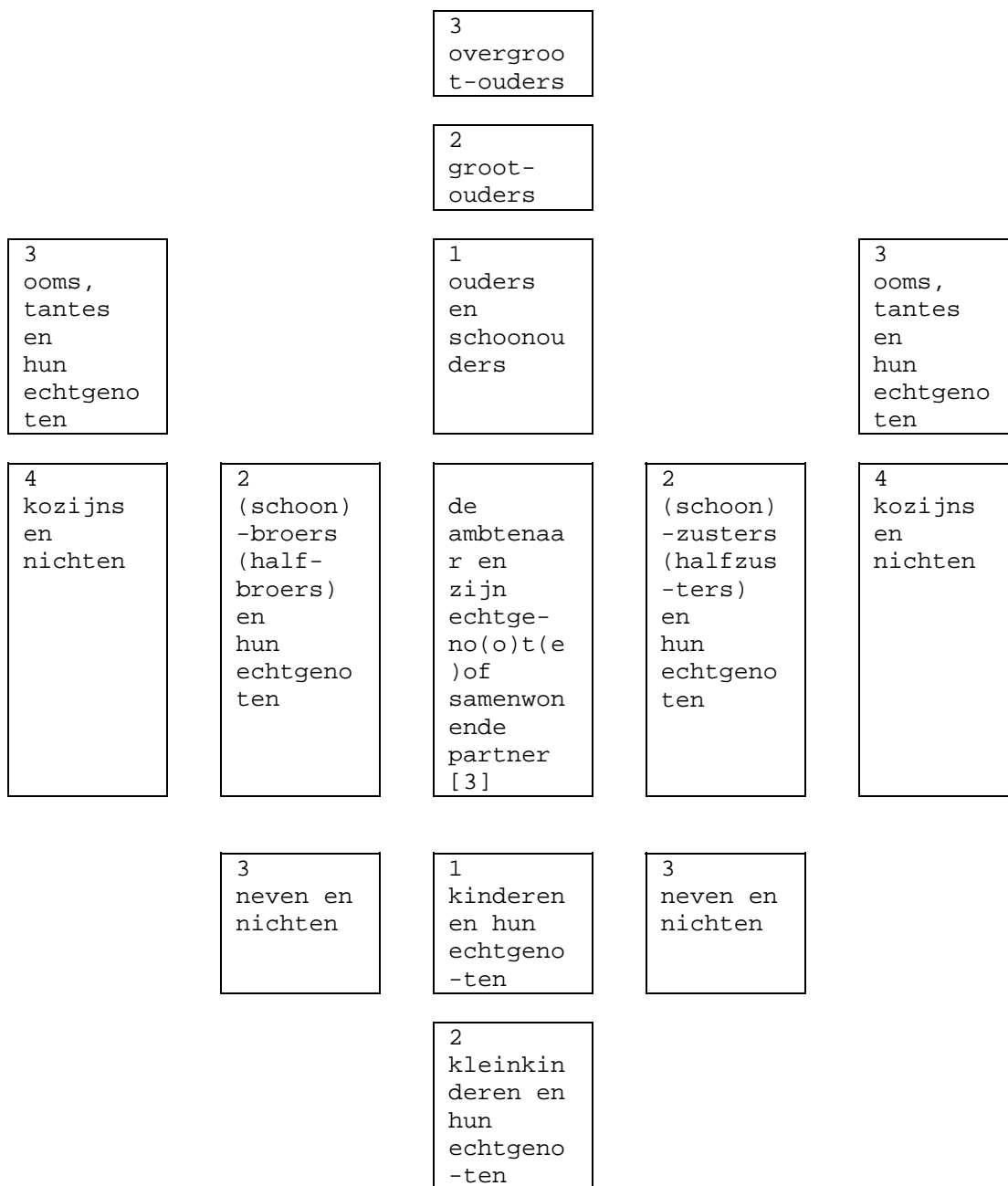
**Art. XI 73.** De stagiair neemt deel aan vrije en verplichte vormingscursussen tijdens zijn stage.

**TITEL X.** Omstandigheidsverlof

**Art. XI 74.** 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.

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

De wijziging van artikel XI 74 strekt ertoe de ambtenaar ook recht op omstandigheidsverlof te verlenen bij overlijden van een bloed- of aanverwant van de samenwonende partner:

indien het een bloed- of aanverwant betreft van de samenwonende partner in de eerste graad: 4 werkdagen;

indien het een bloed- of aanverwant betreft van de samenwonende partner in om het even welke graad die onder hetzelfde dak woont als de ambtenaar: 2 werkdagen;

indien het een bloed- of aanverwant betreft van de samenwonende partner in de tweede graad die niet onder hetzelfde dak woont als de ambtenaar: 1 werkdag.

In uitvoering van de CAO 97-98 wordt een punt 7° toegevoegd dat ertoe strekt een bijkomende dag omstandigheidsverlof toe te kennen op de dag van het huwelijk van een bloed- of aanverwant in de eerste graad, andere dan een kind, of in de tweede graad, van de ambtenaar, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner.

De uitbreiding van artikel XI 74, §1, 6° strekt ertoe één dag omstandigheidsverlof toe te kennen bij overlijden van een overgrootouder of een achterkleinkind die niet onder hetzelfde dak wonen als de ambtenaar. Bij overlijden van een overgrootouder of een achterkleinkind die wel onder hetzelfde dak wonen als de ambtenaar heeft de ambtenaar, op grond van artikel XI 74,5° nu reeds recht op 2 dagen omstandigheidsverlof. [3]

Krachtens artikel XI 74, 1° heeft een ambtenaar 4 dagen omstandigheidsverlof wanneer hij huwt of een verklaring van wettelijke samenwoning aflegt. [13]

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. [13] 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. [13]

Sind 1 januari 2000 is de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning van kracht, waardoor de artikelen 1475 tot 1479 werden ingevoegd in het Burgerlijk Wetboek. Onder "wettelijke samenwoning" wordt verstaan de toestand van samenleven van twee personen die een verklaring van wettelijke samenwoning hebben afgelegd (artikel 1475, § 1 B.W.). Een verklaring van wettelijke samenwoning wordt afgelegd door middel van een geschrift dat tegen ontvangsbewijs 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. [13]

Het is ook mogelijk dat men het samenwonen niet officieel via het gemeentehuis wil laten vastleggen maar dat men toch een aantal afspraken wil maken. Dan is men aangewezen op het afsluiten van een samenlevingscontract. Een samenlevingscontract is een contract tussen beide partners, dat bij voorkeur opgesteld is door een notaris. In het contract bepaalt men zelf welke afspraken belangrijk zijn (gemeenschappelijke eigendommen, regeling bij scheiding, etc.), in zoverre deze nog niet standaard wettelijk geregeld zijn. [13]

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. [13]

Naar analogie met het huwelijk, krijgt ook de ambtenaar die een verklaring van wettelijke samenwoning aflegt, 4 dagen omstandigheidsverlof. [13]  
De ambtenaar die enkel een samenlevingscontract afsluit, heeft echter geen recht op de 4 dagen omstandigheidsverlof.[13]

Onder samenwonen word 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. [13]

Wanneer krachtens artikel XI 74 omstandigheidsverlof wordt toegekend n.a.v. gebeurtenissen die betrekking hebben op de samenwonende partner van de ambtenaar (bijvoorbeeld bij 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. [13]

Ter invoering van het sectoraal akkoord 2003-2004 wordt het omstandigheidsverlof bij bevalling van de echtgenote of samenwonende partner van de ambtenaar opgetrokken van 4 werkdagen tot 10 werkdagen (art. XI 74, 2°).  
Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. [13]

[7]

## **TITEL XI.** Gecontingenteerd verlof

**Art. XI 75.** 1° 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.

Tot 31 december 2001 kan dit verlof enkel in volledige dagen worden genomen. [10]

Vanaf 1 januari 2002 kan een personeelslid dit verlof opnemen hetzij in volledige dagen, hetzij in halve dagen; de toekenning is uiteraard afhankelijk van het dienstbelang. [10]

Voor personeelsleden met verlof voor deeltijdse prestaties of tewerkgesteld in een continudienst wordt rekening gehouden met hun prestatie- of arbeidsregime. [10]

### voorbeeld

Een personeelslid is tewerkgesteld in een continudienst met shiften van 10 uur per shift. Hij heeft recht op 20 dagen gecontingenteerd verlof à 7u36, nl. 152 uren. Ingevolge zijn arbeidsregime van 10 uur per shift komt dit neer op 15,5 dagen gecontingenteerd verlof (15,2 dagen af te ronden naar

boven, conform de richtlijnen in omzendbrief PEBE/DVR/2000/2 van 6 maart 2000). Het gecontingenteerd verlof kan worden opgenomen, hetzij a rato van 10 uur (volledige shift) hetzij a rato van 5 uur (halve shift). [10]

#### voorbeeld verlof voor deeltijdse prestaties

Een personeelslid heeft verlof voor deeltijdse prestaties en werkt elke dag 6 u. Hij heeft recht op 20 dagen gecontingenteerd verlof aan 7u36, nl. 152 uren. Ingevolge zijn arbeidsregime van 6 u per dag komt dat neer op 25,3 dagen gecontingenteerd verlof (afgerond 25,5). Het gecontingenteerd verlof kan worden opgenomen hetzij naar rato van 6u (volledige dag), hetzij naar rato van 3u (halve dag). Indien hij het gecontingenteerd verlof opneemt in halve dagen, heeft hij recht op 51 halve dagen per jaar. [10]

#### voorbeeld voor continudienst

Een personeelslid is tewerkgesteld in een continudienst met shiften van 10 uur. Hij heeft recht op 20 dagen gecontingenteerd verlof à 7u36, nl. 152 uren. Ingevolge zijn arbeidsregime van 10 uur per shift komt dat neer op 15,5 dagen gecontingenteerd verlof (15,2 dagen af te ronden naar boven, conform de richtlijnen in omzendbrief PEBE/DVR/2000/2 van 6 maart 2000). Het gecontingenteerd verlof kan worden opgenomen, hetzij naar rato van 10 uur (volledige shift) hetzij naar rato van 5 uur (halve shift). Indien hij het gecontingenteerd verlof opneemt in halve shiften, heeft hij recht op 31 halve dagen per jaar. [10]

2° Tijdens zijn loopbaan heeft elke ambtenaar het recht om éénmaal gedurende de loopbaan gecontingenteerd verlof te nemen voor het vervullen van een stage bij een andere overheidsdienst of een proefperiode in de private sector.

Binnen de instelling wordt een ambtshalve verlof voor stage voorzien (na het slagen voor overgangsexamen) bovenop dit eenmalig contingent.

Daaarnaast wordt nu ook de mogelijkheid voorzien dat de ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend aanwervingsexamen ambtshalve verlof krijgt voor de duur van de stage in zijn nieuwe betrekking. [7]

[3] 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.

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.

Ingevolge een opmerking van de administratie der Pensioenen wordt bepaald dat gedurende dit verlof de ambtenaar zich in de stand non-activiteit bevindt.

3° De ambtenaar kan tevens één maand per provinciale, wetgevende, Europese of gemeenteraadsverkiezing waarvoor hij kandidaat is, afwezig zijn. De ambtenaar die gebruik maakt van één van deze contingenten behoudt telkens alle administratieve en geldelijke rechten behalve het recht op salaris.

Dit wordt uitgebreid tot de rechtstreekse verkiezingen van OCMW-raden (faciliteitengemeenten) overeenkomstig de wijziging in het Vlaams Personeelsstatuut. [7]

**Art. XI 76.** Naast het verlof voor verminderde prestaties waarbij de ambtenaar na 5 jaar dienstactiviteit onbeperkt in non-activiteit verminderd 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 1jaar moet verenigbaar zijn met het dienstbelang.[7]

De voorwaarde dat dit verlof niet kan aangewend worden om bvb. in de privé-sector of elders een winstgevend beroep uit te oefenen wordt geschrapt overeenkomstig het GVPS. [7]

**Art. XI 77.** Het gecontingenteerd verlof van artikel XI 75, 1° en 3° en van artikel XI 76 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 verminderde prestaties. Tegen een weigering staat beroep open bij de derde kamer van de raad van beroep.

Het gecontingenteerd verlof voor stage of proefperiode van artikel XI 75, 2° daarentegen is een (eenmalig) recht, waardoor geen advies meer dient te worden verleend door het afdelingshoofd en geen beroepsmogelijkheid dient te worden voorzien.

**Art. XI 78.** 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 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 6, §1 [3] ; hij heeft geen recht meer op de functie die hij voorheen uitoefende.

## **TITEL XII.** Verlof krachtens federale bepalingen of verplichtingen

Deze titel herneemt de verwijzingen naar de verloven waarop de ambtenaar krachtens een nationale 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 79.** 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 80.** verlof om in vreedetijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid:

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

**Art. XI 81.** 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 82.** § 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. geen commentaar.

§ 3. en § 4. De betrekking van de ambtenaar die met voltijds vakbondsverlof is gedurende vier jaar kan vacant verklaard worden. De adviesbevoegdheid ligt bij de leidend ambtenaar of het afdelingshoofd.

**Art. XI 83.** Er wordt hier verwezen naar de (federale) arbeidsongevallenwetgeving voor de openbare sector (instellingen van openbaar nut), die opgenomen is door de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten en de uitvoeringsbesluiten ervan.

De Vlaamse openbare instellingen die onder het toepassingsgebied van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten vallen zijn nominatim opgesomd in artikel 2 II Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest van het koninklijk besluit van 12 juni 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van de personeelsleden der instellingen van openbaar nut en de autonome overheidsbedrijven, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

Export Vlaanderen valt hier evenwel niet onder.

#### **TITEL XIII.** Verlof krachtens decretale bepalingen

**Art. XI 84.** § 1, eerste lid. Naargelang het regime van politiek verlof en de ermee verbonden administratieve toestand, behouden of verliezen de betrokken personeelsleden de volgende administratieve en geldelijke aanspraken:

.vrijstelling van dienst:  
 recht op bevordering in graad  
 recht op bevordering in salaris  
 recht op bevordering in salarisschaal  
 recht op salaris

of

.facultatief politiek verlof (op aanvraag ambtenaar)  
 non-activiteit  
 recht op bevordering in graad  
 recht op bevordering in salaris  
 recht op bevordering in salarisschaal  
 geen recht op salaris

of

.politiek verlof van ambtswege :  
 non-activiteit  
 recht op bevordering in graad  
 recht op bevordering in salaris  
 recht op bevordering in salarisschaal behalve bij voltijds politiek verlof  
 geen recht op salaris

In een toestand van politiek verlof gelijkgesteld met non-activiteit bouwt de ambtenaar geen schaalanciënniteit op.

§ 1. De betrekking van de voltijds afwezige ambtenaar kan na vier jaar vacant verklaard worden, en vanaf het 2de bij het eerste aansluitend mandaat, d.i. na 4 of 5 jaar. Voor de mandaten als lid van het Vlaams Parlement en de Vlaamse regering, waarvan het politiek verlof wordt geregeld in het 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 het Vlaams Parlement of de Vlaamse regering uitoefenen.

Met aaneensluitende mandaten wordt ook bedoeld wanneer het twee of meerdere mandaten van verschillende aard betreft.

Alsook voor de politieke mandaten vermeld in artikel 7, eerste lid, 4° tot en met 10° van de decreten van 30 november 1988 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de openbare instellingen en publiekrechtelijke verenigingen, die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, zoals gewijzigd bij de decreten van 5 juli 2002. [12]

§ 2. De adviesbevoegdheid ligt bij de leidend ambtenaar of het afdelingshoofd.

#### **TITEL XIV. Overgangsbepalingen**

**Art. XI 85.** geen commentaar.

**Art. XI 86.** De ambtenaar behoudt de stand van het ziektekrediet dat hij opgebouwd heeft overeenkomstig het personeelsstatuut dat op hem van toepassing was voor de inwerkingtreding van het stambesluit.

**Art. XI 87.** De nieuwe regeling inzake bevallingsverlof, ingevoerd door de Programmawet van 9.7.2004 (zie art. XI 16) treedt met terugwerkende kracht in werking vanaf 1.7.2004. Zij geldt enkel voor bevallingen die ten vroegste vanaf 1.7.2004 hebben plaatsgevonden. [13]

Als gevolg hiervan is er een overgangsregeling nodig voor de ambtenaren die op of na 1.7.2004 zijn bevallen maar nog prenataal verlof hebben genoten volgens de oude regeling ( 7 weken prenataal verlof i.p.v. 6 weken). Door de nieuwe regeling wordt dit prenataal verlof echter verkort met 1 week en wordt het postnataal verlof verlengd met 1 week. Waardoor de betrokkene recht krijgt op een verplicht postnataal verlof van 9 weken in plaats van 8 weken. Bijgevolg zal het moederschapsverlof in totaal 16 weken (7 weken prenataal en 9 weken postnataal verlof ) duren in plaats van 15 weken zoals voorzien in de reglementering. In geval van geboorte van een meerling, kunnen dezelfde problemen zich voordoen. De ambtenaar die is bevallen op of na 1 juli 2004 van een meerling, kan reeds volgens de oude regeling haar prenatale rust van 9 weken uitgeput hebben. Door de nieuwe regeling wordt dit prenataal verlof echter verkort met 1 week en wordt het postnataal verlof verlengd met 1 week. Waardoor de betrokkene recht krijgt op een verplicht postnataal verlof van 9 weken in plaats van 8 weken en een facultatief postnataal verlof van 2 weken. Bijgevolg zal het moederschapsverlof in totaal 20 weken (9 weken prenataal en 9+2 weken postnataal verlof) duren in plaats van 19 weken zoals voorzien in de reglementering. [13]

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

**Titel I. Algemene bepalingen [13]**

**Art. XII 1** Het huidige artikel XII 1 bepaalt dat niemand de hoedanigheid van ambtenaar kan verliezen vóór de normale leeftijd van de pensionering, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of door het stambesluit VOI. [14]

Het nieuwe artikel XII 1bis legt de leeftijd van pensionering op 65 jaar. Daarom wordt in artikel XII 1 SB VOI de vage omschrijving "de normale leeftijd van de pensionering" vervangen door "de leeftijd van 65 jaar". [14]

**Art. XII 1bis.** De pensioenleeftijd was niet bepaald in het SB VOI. Men ging ervan uit dat deze op 65 jaar ligt. [14]

§ 1 van het nieuwe artikel XII 1bis legt de leeftijd van verplichte pensionering vast op de 65ste verjaardag van de ambtenaar. Voor uitzonderlijke gevallen laat § 2 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. Voorheen bestond deze mogelijkheid ook in het SB VOI.

**Art. XII 2, § 1**

Ontslag wordt ambtshalve opgelegd aan:

1°de onregelmatig benoemde ambtenaren.

Het gaat hier om de benoeming na aanwerving en het betreft de ambtenaar die niet meer voldoet aan algemene toelatingsvoorwaarden om benoemd te worden. (zie art. VI 1 en VII 26);

De periode waarbinnen een ambtenaar ambtshalve wordt ontslagen bij de vaststelling van een onregelmatigheid bij de benoeming werd in het APKB van 26 september 1994 (in vergelijking met de tekst van het APKB van 22 november 1991) uitgebreid met de periode tijdens dewelke in voorkomend geval de procedure tot nietigverklaring bij de Raad van State loopt. Artikel XII 2, § 1, 1° wordt overeenkomstig aangepast

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 ontslagen. [5]

Eveneens wordt ambtshalve ontslagen: de ambtenaar die een ambt bekleedt dat een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt (cf. artikel VI 1, § 2), en die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste (cf. advies van de Raad van State met betrekking tot het ontwerp van personeelsstatuut van BLOSO). Artikel XII 2, § 1, 2° wordt overeenkomstig aangepast

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<sup>o</sup>de ambtenaar die wegens tuchttredenen van ambtswege wordt ontslagen en die [7] wordt 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. [5]

Het niet toekennen in deze gevallen van een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding gaat niet in tegen het Europees Sociaal Handvest van Turijn in die zin dat ook dit handvest niet uitsluit dat in bepaalde gevallen het ontslag plaats vindt op staande voet. [5]

Zo wordt ingevolge deze nieuwe bepaling (§3) geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend in de gevallen waarin het ontslag plaats vindt ingevolge een ernstig vergrijp. Er is sprake van een ernstig vergrijp indien het ontslag ambtshalve plaats vindt omwille van de volgende redenen:

- onregelmatige benoeming te wijten aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar;
- verlies van burgerlijke en politieke rechten;
- toepassing van burgerlijke wetten of van strafwetten;
- ongewettigde afwezigheid van meer dan 10 dagen op het werk;
- ontslag van ambtswege of afzetting (de twee zwaarste tuchtstraffen). [5]

In deze optiek is het evident dat eveneens geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt toegekend indien het ontslag het gevolg is van:

- het niet meer voldoen aan de dienstplichtwetten;
- de definitieve lichamelijke ongeschiktheid;
- het niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste, gesteld voor de ambten bedoeld in artikel VI 1, §2. [5]

§ 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). [5]

§ 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 opname van de ambtenaar in het stelsel van de werkloosheidsverzekering. [5]

§ 4. De ondertekening van het ontslag sub 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup> vraagt geen appreciatie meer; de reden sub 3<sup>o</sup> daarentegen wel zodat hier de benoemende overheid optreedt. [5]

§ 5. Voor de stagiairs geldt in de bovenvermelde gevallen dezelfde regeling als voor de ambtenaren, behalve bij ontslag wegens lichamelijke ongeschiktheid ( geregeld bij artikel 3 van dit ontwerp). [5]

**Art. XII 3.** cfr. art. 51 APKB

Zoals de aanwerving wordt ook de ambtsneerlegging van de ambtenaar met waarborgen omringd om subjectiviteit of partijdigheid vanwege de overheid tegen te gaan.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- het vrijwillig ontslag;
- de pensionering;
- het ontslag dat door de dienst opgelegd wordt.

**Art. XII 4.** Het vrijwillig ontslag door de ambtenaar kan slechts doorgang vinden na toestemming zodat de ambtenaar zich niet zomaar onmiddellijk aan zijn statutaire verplichtingen kan onttrekken. De afdwingbaarheid van de beslissing wordt voorzien na het verstrijken van de termijn.

Een benoeming die definitief geworden is betekent dat ingeval van beroep bij de Raad van State de termijn voor uitspraak afgewacht wordt.

**Art. XII 5.** § 1. Na een afwezigheid van één jaar wordt de ambtenaar ambtshalve gepensioneerd tenzij hij vroeger definitief ongeschikt verklaard wordt. Dit principe stemt overeen met artikel 83 § 3 van de wet van 5 augustus 1978 (BS 17/8/1978) houdende economische en budgettaire hervormingen dat luidt als volgt : "Het personeel dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt ambtshalve in ruste gesteld de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij zonder dat hij definitief ongeschikt is bevonden, sedert zijn zestigste verjaardag, hetzij door verlof, hetzij door disponibiliteit, hetzij door beide, 365 dagen afwezigheid wegens ziekte telt (...).

Het contingent van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte, te rekenen vanaf de leeftijd van 60 jaar wordt 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 31, § 2). Halve dagen afwezigheid worden dus aangerekend op het contingent van 222 werkdagen.[13]

§ 2. De mogelijkheid om een ambtenaar bij uitzondering in dienst te houden boven de pensioengerechtigde leeftijd wanneer de instelling er belang bij heeft nog een tijd de medewerking te behouden van een bijzonder bekwame ambtenaar.

(opgeheven) [7]

**Art. XII 6.** geen commentaar.

**Art. XII 7,** § 1. Art. 51, § 2 APKB bepaalt: "Het statuut bepaalt de procedure tot verklaring van beroepsongeschiktheid en de evaluatiecriteria. Een dergelijke procedure kan slechts op een ambtenaar worden toegepast indien hij twee opeenvolgende malen de meest negatieve evaluatie heeft gekregen. Hij heeft recht op beroep bij een commissie die voor de ene helft samengesteld is uit leden aangewezen door de bevoegde overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Die commissie heeft een advies- of beslissingsbevoegdheid."

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 (bv. indien minder dan drie maanden in actieve dienst).

Ook artikel 51, § 2, tweede lid van het APKB van 26 september 1994 spreekt van "twee opeenvolgende malen".

Het beroepsrecht tegen de vaststelling van de definitieve beroepsongeschiktheid wordt via de raad van beroep uitgeoefend tegen de voorstellen "onvoldoende" die bij de functioneringsevaluatie gegeven worden.

§ 2. Het is logisch dat bij tweemaal onvoldoende, de benoemende overheid geen beslissingsbevoegdheid meer heeft inzake het al dan niet afdanken maar deze beslissing enkel ambtshalve ondertekent; en dit, zowel in het geval dat de ambtenaar géén beroep instelt als in het geval dat de directieraad of de raad van bestuur, na het advies van de raad van beroep, de tweede maal "onvoldoende" bevestigt. [5]

In uitvoering van het Europees Sociaal Handvest van Turijn wordt aan de ambtenaar die ontslagen wordt wegens 2 opeenvolgende onvoldoendes een opzeggingstermijn toegekend.

Deze opzeggingstermijn is afgestemd op de opzeggingstermijn die gehanteerd wordt voor de contractuele personeelsleden, teneinde terzake geen ongelijke behandeling te creëren tussen enerzijds de ambtenaren van de instelling en anderzijds de contractuele werknemers in de private en de overheidssector. [5]

De wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten voorziet verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. In dit ontwerpbesluit 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. [5]

Bij twee opeenvolgende onvoldoendes krijgen de ambtenaren recht op een opzeggingstermijn die overeenstemt met de minimumduur van de opzeggingstermijn voor contractuele bedienden bij ontslag door de werkgever (artikel 82 van de wet van 3 juli 1978). Deze opzeggingstermijn stemt overeen met 3 maanden, per ingegane of volledige schijf van 5 jaar tewerkstelling bij de instelling. De duur van de opzeggingstermijn is onafhankelijk van de hoogte van het loon van de ambtenaar. [5]

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. [5]

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 meegerekend. Het arbeidsrecht houdt immers bij beëindiging van een contractuele arbeidsrelatie ook alleen rekening met de prestaties die op basis van een arbeidsovereenkomst werden geleverd. Indien analoog wordt geredeneerd, moet bij opzegging van een statutaire tewerkstelling ook alleen de anciënniteit verworven binnen het statutair dienstverband in aanmerking worden genomen. [5]

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. [5]

In afwijking van de in het ontwerpbesluit opgenomen 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. [5]

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. [5]

§ 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. [5]

**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 II. OVERGANGSBEPALINGEN [13]**

### **Art. XII 10. [13]**

Om recht te hebben op een pensioen als personeelslid van de openbare sector in geval van ambtshalve opruststelling op 60 jaar, is vereist dat het personeelslid 5 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt (artikel 46 van de wet van 15 mei 1994 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen). [13]

In artikel XII 5 van het stambesluit VOI komen, voor het berekenen van de 222 werkdagen de afwezigheden tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte pro rata in aanmerking (artikel XI 31, § 2). Halve dagen afwezigheid worden dus aangerekend op het contingent van 222 werkdagen. [13]

Daardoor kan het gebeuren dat het personeelslid dat op basis van artikel XII 5 van het stambesluit VOI op rust gesteld zou kunnen worden, te weinig



kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt om recht te hebben op een gewaarborgd minimumpensioen, op basis van de federale pensioenregeling: [13]

indien het personeelslid 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt, heeft het recht op het minimumpensioen wegens leeftijd of anciënniteit (artikel 118 en 120 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen).

Enkel wanneer dit personeelslid 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt, waarbij de halve dagen afwezigheid in een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte niet in aanmerking genomen wordt voor het berekenen van de 365 kalenderdagen, heeft het recht op het minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid (artikel 83, § 3, van de wet van 5 augustus 1978, houdende economische en budgettaire hervormingen). Het personeelslid dat 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt, maar ook recht heeft op een minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid, kan kiezen voor het voordeligste minimumpensioen (artikel 118, 121 en 129 van voormelde wet van 26 juni 1992). [13]

**DEEL XIII. GELDELIJK STATUUT**

Vooraf: Het algemene principes-KB

Het koninklijk besluit van 24 december 1991 (ook "algemene principes-KB of APKB genoemd) bepaalt inzake geldelijk statuut, dat:

1. het statuut de salarisschaal bepaalt volgens niveau, rang, anciënniteit en, in voorkomend geval, geschiktheid (cf. artikel 52 van het APKB)
2. een salarisschaal bestaat uit:

- een minimumsalaris;

- salaristrappen;

- een maximumsalaris.

(cf. artikel 53, § 1 van het APKB)

3. per niveau de salarisschalen niet lager mogen zijn dan de minimumschaal. Zij mogen het maximumbedrag per niveau niet overschrijden. (cf. artikel 53, § 2 van voormeld APKB)

4. geen enkele salarisschaal zich over meer dan 31 jaar mag ontwikkelen (cf. artikel 53, § 3)

5. het statuut de voorwaarden bepaalt voor het doorlopen van de trappen binnen eenzelfde salarisschaal, de (geldelijke) anciënniteitsvoorwaarden inbegrepen (artikel 54)

6. de salarissen worden gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen (artikel 55)

Het voornoemd koninklijk besluit bepaalt verder dat de ambtenaar inzake geldelijk statuut ten minste recht heeft op (zogenaamde minimale rechten "geldelijk statuut" nl. de artikelen 56 tot en met 59):

7. een gewaarborgde minimumbezoldiging (zonder voorwerp geworden op 1.01.1993) (artikel 56)

8. een haard- of standplaatstoelage (artikel 57)

9. een vakantiegeld (artikel 58)

10. een eindejaarstoelage (artikel 59)

Op te merken valt dat de termen "salaris" en "periodieke salarisverhoging" de jarenlang ingeburgerde, maar verkeerde, termen "wedde" en "tussentijdse weddeverhoging" vervangen.

**TITEL I. Bezoldigingsregeling**

Titel 1 handelt over de vaststelling van salarisschalen, de vaststelling van het salaris en het in aanmerking nemen van vorige diensten.

**Hoofdstuk I. 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: (A.P.K.B.)

- 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	545.000
salarisverhoging	<u>20.000</u>
salaristrap	565.000
Salaris in de schaal na 1 jaar	565.000
volgende salarisverhoging	<u>20.000</u>
volgende salaristrap	585.000
salaris in de schaal na 2 jaar	585.000

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 (cf. gewaarborgde minimumbezoldiging).

**Art. XIII 2.** Het onderscheid dat in het federale statuut bestaat tussen de "aan verscheidene ministeries" gemene graden en de zogenaamde "bijzondere schalen" wordt in enigermate opnieuw ingevoerd met dit stambesluit, alhoewel de terminologie "gemene" en "bijzondere graden" als zodanig niet gebruikt wordt.

In dit besluit zijn per definitie alleen de salarisschalen van de "aan verscheidene instellingen gemene graden" opgenomen. De graden die maar in één instelling kunnen voorkomen worden opgenomen in het instellingsspecifiek besluit.

Aan één graad kunnen ook meerdere "functionele" schalen verbonden worden.

Deze hogere schalen worden verleend in functie van de bij dit besluit bepaalde criteria (bvb. inzake evaluatie en schaalanciënniteit).

**Art. XIII 3.** Geen commentaar.

## **Hoofdstuk II.** Vaststelling van het salaris

**Art. XIII 4.** Het eerste lid van dit artikel geldt ook voor de ambtenaren op wie de vroegere bezoldigingsregeling niet van toepassing was.

Het tweede lid is een waarborgclausule voor de ambtenaren op wie de vroegere regeling wel van toepassing was.

Indien het nieuwe salaris lager is, behouden ze hun vroeger salaris, tot ze een tenminste gelijk salaris bekomen. Ze behouden niet hun salarisschaal, maar hun salaris, dat wordt "bevroren."

**Art. XIII 5.**

1. Het salaris is gelijk aan het minimumsalaris verhoogd met de periodieke salarisverhogingen die afgelezen worden in de salarisschaal.

2. Het salaris van elke ambtenaar wordt vastgesteld in de salarisschaal of in een van de salarisschalen verbonden aan zijn graad, behoudens de bij dit besluit bepaalde afwijkingen.

Bvb. Een ambtenaar van rang A2 die in staffunctie wordt toegevoegd aan de ambtenaar van rang A3 krijgt de eerstvolgende salarisschaal voor de duur van zijn aanstelling. (cf. artikel VIII 82)

Een individuele beslissing ten voordele van een bepaald personeelslid is dus uitgesloten.

3. Uit onderhavig artikel volgt dat de bezoldigingsregeling niet het principe huldigt van bezoldiging van deze of gene taak.

4. Onderhavig artikel maakt gewag van "het salaris". Indien men het artikel samen leest met andere artikels van de bezoldigingsregeling zoals artikel XIII 6 en XIII 7 stelt men vast dat men steeds spreekt over het minimumsalaris, zijn salaris, een salaris... Daaruit volgt dat de ambtenaar volgens de bezoldigingsregeling slechts recht heeft op één enkel salaris.

**Art. XIII 6.** Geen commentaar.

**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 III.** In aanmerking komende diensten voor de vaststelling van het salaris

**Afdeling 1.** Aanrekening van voltijdse diensten

**Art. XIII 8.** Onderhavig artikel bepaalt wat men verstaat onder "diensten van de Staat, de Gemeenschappen en/of de Gewesten", "diensten van Afrika" en "andere openbare diensten".

Artikel 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, de Noordatlantische Verdragsorganisatie, Europese Economische Ruimte [10], een lidstaat van de Europese Economische Ruimte [10], 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.

Op 7 februari 1992 werd te Maastricht het Verdrag betreffende de Europese Unie officieel ondertekend. Men spreekt sedertdien van de "Europese Unie" in plaats van de "Europese Gemeenschap". 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. Naast de Verenigde Naties werd ook de Noordatlatische Verdragsorganisatie toegevoegd aangezien prestaties verricht voor deze organisatie ook in aanmerking komen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Europese Economische Ruimte: cfr. toelichting bij de artikelen VIII 28, VIII 29 en VIII 30 inzake de uitvoering van het akkoord over de Europese Economische Ruimte, dat op 2 mei 1992 te Porto werd ondertekend (opmerking van de Raad van State). [10]

2° "dienst van Afrika": het gaat hier over de vroegere koloniale administraties.

3° "andere openbare diensten ..."

a) rechtspersoonlijke diensten: bvb. de instellingen van openbaar nut, die onder het toepassingsveld vallen van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. Eigenlijk is dit een betwistbare terminologie, maar ze is ingeburgerd geraakt door de titel van de hiervoor genoemde wet van 16 maart 1954.

Een betere term is openbare instellingen, omdat "instellingen van openbaar nut" ook privé-instellingen kunnen zijn. (cf. wet van 27 juni 1921)

Bijvoorbeeld: de Vlaamse openbare instellingen zoals: de Dienst voor de Scheepvaart, 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 EU [10]-lidstaat bedoeld.

d) elke andere instelling onder het recht van een EER [10]-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 .

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, raad van bestuur enz.. Indien in die organen de vertegenwoordigers van de openbare overheid de meerderheid hebben, dan gaat het over een andere openbare dienst.

**Art. XIII 9.** § 1. en § 2. In deze paragrafen wordt gedetailleerd uiteengezet, per personeelscategorie, welke periodes in de vorige diensten die een ambtenaar heeft gepresteerd respectievelijk wel en niet meetellen voor de geldelijke anciënniteit.

§ 1. 6° Hier wordt bepaald dat de periodes van afwezigheid om dwingende redenen gelijkgesteld worden met werkelijke diensten.

"Afwezigheid (voor verlof) om dwingende redenen" bestaat niet meer in het huidig statuut, wel kan er gecontingenteerd verlof worden genomen. Dit verlof moet eveneens gelijkgesteld worden met werkelijke diensten, zodat het hier onder punt 6° dient opgenomen.

Door invoeging van dit punt 4bis° wordt het mogelijk ook voor contractuele personeelsleden en voor voorgaande prestaties als contractueel personeelslid de periodes van preventieve verwijdering van de arbeidsplaats in de zin van artikel 42, 3° van de Arbeidswet in aanmerking te nemen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit. [14]

**Art. XIII 10.** § 1.

1° Onder behoren tot de diensten van Verenigde Naties, de Noordatlantische Verdragsorganisatie, de Europese Economische Ruimte [10], een lidstaat van de Europese Economische Ruimte [10], 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.

Ook dient nog vermeld dat:

1° op 7 februari 1992 te Maastricht het Verdrag betreffende de Europese Unie officieel werd ondertekend. Men spreekt sedertdien van de "Europese Unie" in plaats van de "Europese Gemeenschap". Inzake het inaanmerkingnemen van voorgaande prestaties werden de Europese instellingen verder uitgebreid tot de Europese Economische Ruimte (Cfr. toelichting bij de artikelen VIII 28, VIII 29 en VIII 30 inzake de uitvoering van het akkoord over de Europese Economische Ruimte, dat op 2 mei 1992 te Porto werd ondertekend (opmerking van de Raad van State); [10]

2° met de diensten van de Verenigde Naties zowel de diensten zelf worden bedoeld, alsook elke gespecialiseerde dienst met publiekrechtelijke rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de Verenigde Naties. Naast de Verenigde Naties wordt ook de Noordatlantische Verdragsorganisatie toegevoegd aangezien prestaties verricht voor deze organisatie ook in aanmerking komen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

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 diensten gepresteerd in 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.[14]

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.

-Anderzijds kunnen diensten die vanaf 1 januari 1994 deeltijds en/of vanaf 1 juli 2002 (pro rata) zijn gepresteerd onder welbepaalde voorwaarden worden aangenomen (cf. art. XIII,13).

1° b)Diensten in de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen  
Voor de duidelijkheid en de volledigheid dient vooraf gesteld dat de diensten gepresteerd in het rijksonderwijs (of nu: het onderwijs van de gemeenschappen) in aanmerking komen op basis van artikel XIII 10, 1°a. Voor volledige prestaties worden hier meer soepele criteria gebruikt dan degene die worden gebruikt voor prestaties die niet in het onderwijs zijn geleverd.

Het moet hier evenmin gaan over één door middel van een weddetoelage bezoldigd ambt met volledige prestaties.

Een personeelslid verricht volledige prestaties, wanneer het:

- fungeert in een of meer scholen, waarvan het personeel rechtstreeks door middel van een weddetoelage wordt bezoldigd,
- en daardoor ten minste zoveel uren 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".

Het systeem van de financieringsenveloppe geldt nu reeds voor het hoger onderwijs, echter nog niet voor de andere onderwijsniveaus.

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 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 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.

Door artikel 212 van de wet van 8 augustus 1980 betreffende de budgettaire voorstellen 1979-1980 werd een tijdelijke dienst opgericht bij:

- het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid;
- de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Het Rekenhof heeft opgemerkt op dat er geen enkele reden is om de prestaties verricht bij de tijdelijke dienst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening niet op te nemen in de prestaties die in aanmerking komen voor de salarisverhogingen.

- f)"werknemer in het bijzonder tijdelijk kader"
- g)"werknemer in het derde arbeidscircuit"
- h)"stagiair in het raam van de stage der jongeren"
- i)"werknemer ten laste van het Interdepartementaal Begrotingsfonds"
- j)"gesubsidieerd contractueel"
- k)"contractueel wanneer het dienstverband niet valt onder f) tot en met j"

Van punt 2° f) tot en met k) gaat het over voltijdse diensten die als contractueel personeelslid werden gepresteerd.

Dit is niet steeds het geval voor de stagiairs in het raam van de stage der jongeren (ook RVA-stagiairs genoemd) die slechts tot 01.01.1984 voltijdse prestaties konden verrichten, behalve de RVA-stagiairs die enkel nog



voltijds aangeworven werden in openbare diensten met eigen rechtspersoonlijkheid, die onderworpen waren/zijn aan een saneringsplan of zich in uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden bevonden/bevinden.

Dit is evenmin het geval voor een groot deel van de werknemers ten laste van het Interdepartementaal Begrotingsfonds, waarvan de meesten deeltijdse prestaties verricht(t)en.

Voor punt k) gaat het dus eveneens over (voltijdse) diensten die als contractueel personeel werden gepresteerd, maar die niet kunnen gerangschikt worden onder f), g), i) of j)).

Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn met de (voltijdse) diensten als bosarbeider bij het departement Leefmilieu en Infrastructuur.

l) Met de zogenaamde "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 contractuelen.

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 de instelling" betekent

dat, zoals voormeld, deze periodes onbeperkt in aanmerking komen, omdat voor een ambtenaar alle ziektedagen worden gevaloriseerd.

Bvb. Een tewerkgestelde werkloze wordt op 1 juli 1989 omgeschakeld tot gesubsidieerde contractueel. Op dat ogenblik heeft hij 4 jaar voorgaande prestaties als tewerkgestelde werkloze. Ten gevolge van een zwaar ongeval (van gemeen recht) is hij 8 maand afwezig. Een gewoon contractueel personeelslid verliest 7 maanden geldelijke anciënniteit (na het uitputten van het gewaarborgd maandloon). De gesubsidieerde contractueel niet.

§ 2. Prestaties die eveneens in aanmerking komen voor salarisverhogingen.

1° a) De vrije universiteiten vallen niet onder artikel XIII 10 § 1-1°. Ze werden hier opgenomen omdat tot heden diensten gepresteerd in een universiteit van de gemeenschap (vroeger : het rijk) wel aanvaard werden en deze aan de vrije universiteiten niet.

Betrekkingen aan de publiekrechtelijke en vrije universiteiten kunnen geheel of gedeeltelijk gefinancierd worden ten laste van:

1° de werkingstoelage (het academisch personeel)

2° het patrimonium

3° een project gepatroneerd door de nationale minister bevoegd voor Wetenschapsbeleid

4°het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (N.F.W.O.), het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen (FWO-V), het Instituut voor de aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek voor Nijverheid en Landbouw (I.W.O.N.L.)

5°de privé-sector

Omdat in de laatste 4 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, FWO-V, IWT ingevoegd om deze in aanmerking te nemen voor de geldelijke anciënniteit. Bedoeld worden bvb. degenen die hebben genoten van een "mandaat aspirant" (dit is een beurs) of van een "bijzondere doctoraatsbeurs". Alhoewel zowel het NFWO, het IWONL, het FWO-V 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 daarvoor een expliciete bepaling opgenomen.

2°Alhoewel na het verstrijken van de periodes van 5 jaar in het geval van verminderde prestaties, de ambtenaar in non-activiteit is, worden deze periodes toch aangenomen voor de geldelijke anciënniteit in navolging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries, waar in geval van verlof voor verminderde prestaties (wegens persoonlijke aangelegenheden) de periodes van afwezigheid ook worden gevalideerd.

3°Explicitering: in het desbetreffend KB nr. 259 wordt ook reeds de aanrekening voor salarisverhoging geregeld.

**Art. XIII 11.** § 1. De vorige voltijdse beroepsbedrijvigheid in de privé-sector kon ook volgens het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries voor de geldelijke anciënniteit worden aanvaard.

Zowel voor het ministerie (van de Vlaamse Gemeenschap) als voor de openbare instellingen diende er dan aan een ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de weddeschalen van de bijzondere graden bvb. bijzondere geldelijke bepalingen toegevoegd.

Met dit artikel wordt een meer soepele procedure ingesteld, zodat de voorgaande prestaties kunnen aanvaard worden met het gebruikelijk besluit voor weddevaststelling.

De enige voorwaarde is dat de verworven ervaring (bvb. in de privé-sector) een formele wervingsvoorwaarde was of is.

Daarbij is het evenwel niet de bedoeling om in de aanwervingsvoorwaarden enkel ervaring in de privé-sector te eisen.

§ 2. 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. De tijdelijke werkloosheid is een vorm van werkloosheid die slechts voor werklieden bestaat. Deze bepaling wordt ingevoerd voor de volledigheid en om tegemoet te komen aan een opmerking van het Rekenhof.

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.

Interim-diensten of diensten voor rekening van een interim-bureau, voltijds gepresteerd, zijn privé-diensten.

§ 3. Op grond van de vroegere formulering van artikel XIII 11 (cfr. personeelsstatuten VOI) 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. De huidige paragraaf 3 ondervangt dit probleem.

Bijvoorbeeld de aanwervingsvoorwaarde vereiste een ervaring van 3 jaar, maar het personeelslid had in de praktijk 7 jaar ervaring. De vraag stelde zich of in dit geval 3 jaar oftewel 7 jaar kon worden gevalideerd. Thans wordt bepaald dat de benoemende overheid het aantal jaren zal bepalen.

Ook wordt duidelijkheid geschapen omtrent het behoud van de validering van privé-diensten wanneer aan de ambtenaar een andere functie of graad wordt toegekend.

§ 4. Deze paragraaf geeft de mogelijkheid tot validering van deeltijdse prestaties in de privé-sector of als zelfstandige 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. Deeltijdse prestaties bij de overheid worden geregeld door artikel XIII 13. Het moet dus gaan over deeltijdse prestaties verricht na 1 januari 1994.

**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. De diensten worden 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.

(cfr. artikel XIII 17)

Er kunnen nooit meer dan 300 dagen per schooljaar in aanmerking komen.

## **Afdeling 2.** Aanrekening van deeltijdse diensten

**Art. XIII 13.** Met "een normale beroepsactiviteit" wordt bedoeld een beroepsactiviteit die een volle dagtaak in beslag neemt of in prestaties per week uitgedrukt: gemiddeld 38 uur. (cf. artikel VIII 32, § 2).

De aanrekening van voorgaande diensten is wat het VPS betreft vervat in de omzendbrief PEBE/MVG/2002/1.

Daarin is voorzien dat de vanaf 1 juli 2002 deeltijds verrichte prestaties in aanmerking worden genomen naar rato van het prestatieregime. Hiermee wordt voor de ambtenaren die onder het stambesluit VOI vallen dezelfde regeling getroffen. [14]

## **Afdeling 3.** Nadere algemene bepalingen voor het aanrekenen van vorige diensten en het berekenen van het salaris

**Art. XIII 14.** Dit artikel houdt in dat er geen dubbele aanrekening van diensten mag gebeuren en ook dat er geen fictieve anciënniteit mag worden toegekend.

**Art. XIII 15.** De leeftijdsklassen en de groepen werden afgeschaft.

Er blijft alleen voor niveau A een leeftijdsgrens van 23 jaar behouden voor diegenen die via een overgangsexamen (naar het andere niveau) in niveau A terechtkomen, en onverschillig welk diploma ze bezitten.

Dit betekent dat, bij bevordering naar niveau A, de diensten (in de lagere niveaus) slechts vanaf de leeftijd van 23 jaar in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit in niveau A.

**Art. XIII 16.** In dit artikel XIII 16 wordt de "overplaatsing" vanuit een andere overheidsinstelling bedoeld.

"Overgeplaatst" mag niet verward worden met het woord "herplaatst" en met de "herplaatsing" intern in het ministerie volgens art. V 11.

**Art. XIII 17.** Op vraag van de vakorganisaties wordt in het VPS ingeschreven dat bij de berekening van de geldelijke anciënniteit met betrekking tot voorgaande diensten, voortaan rekening gehouden wordt met deeltijdse maanden voor zover het saldo gepresteerde dagen 15 of meer bedraagt, meer bepaald wanneer de begindatum van de tewerkstelling valt vóór of op de 15de van de maand of de einddatum op of na de 15de van de maand.

Deze onvolledige kalendermaanden worden slechts in aanmerking genomen, indien ze vanaf 1 januari 2000 zijn gepresteerd.

Vóór deze maatregel werd enkel rekening gehouden met volledige kalendermaanden.

**Art. XIII 18.** Men kan de bepaling van "nuttige anciënniteit" omschrijven als het kleinste aantal jaren dat, rekening gehouden met de totale geldelijke anciënniteit, juist recht geeft op een periodieke salarisverhoging.

In de artikelen XIII 10, XIII 11, XIII 12 en XIII 13 wordt bepaald welke vorige diensten in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit evenals in welke instelling zij kan worden verworven.

Bvb. Een directeur met 17 jaar en 7 maanden geldelijke anciënniteit heeft een nuttige anciënniteit van 15 jaar. Inderdaad, elke tijdsperiode die ligt tussen de salarisverhogingen (in dit geval driejaarlijkse verhogingen) is niet "nuttig", daar ze geen recht geeft op een periodieke salarisverhoging, waardoor de volgende salaristrap bereikt wordt.

**Art. XIII 19. § 1.**

1. Dit artikel XIII 19, § 1. is uitsluitend van toepassing op ambtenaren en kan niet toepasselijk verklaard worden op contractuele personeelsleden.

2. Met bevordering werd initieel bedoeld de benoeming van een ambtenaar tot een graad van een hogere rang, die bij hetzelfde of een hoger niveau is ingedeeld.

De benoeming tot de graad van architect of industrieel ingenieur, bij toepassing van de koninklijke besluiten van 16 november 1979 moet beschouwd worden als een bevordering. (De opschriften van deze koninklijke besluiten van dezelfde datum luiden respectievelijk als volgt: "koninklijk besluit van 16 november 1979 tot vaststelling van sommige administratieve en geldelijke bepalingen ten gunste van de personeelsleden van de rijksbesturen die met de graad van de loopbaan van architect of industrieel ingenieur zijn bekleed.")

3. Dit art. XIII 19, § 1 geldt niet voor de ambtenaar, die in een andere graad is benoemd wegens het slagen in een wervingsexamen. Deze ambtenaar begint dan immers een nieuwe loopbaan.

4. 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

5. De zinsnede: "... heeft ... nooit een lager salaris ..." betekent dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen de huidige salarisschaal en de 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. Ingevolge de vervanging van titel II De interne arbeidsmarkt door titel II De herplaatsing bij besluit van de Vlaamse Regering van 19 november 2004 wordt de verwijzing in artikel XIII 19, §2 naar artikel V 7, §2 vervangen door de verwijzing naar artikel V 9, §2 (herplaatsing om medische redenen) en wordt het woord "overgeplaatst" vervangen door het woord "herplaatst".[14]

§ 3. geen commentaar

§ 4. De Vlaamse regering kan een gunstiger salarisschaal toekennen aan het bekleden van een welbepaalde betrekking in een welbepaalde dienst. Het voordeel van het hoger salaris valt weg wanneer men niet meer de voorwaarden vervult (in geval van wijziging van dienstaanwijzing).

**Hoofdstuk 4. Evaluatie onvoldoende**

**Art. XIII 20.** De eerstvolgende salarisverhoging, volgend op de dag waarop deze evaluatie werd toegekend, wordt gedurende zes maand uitgesteld. Deze maatregel heeft slechts eenmaal uitwerking : na het uitstel van de salarisverhoging met zes maand wordt de daaropvolgende salarisverhoging opnieuw normaal toegekend.

Bvb. Een ambtenaar krijgt een evaluatie "onvoldoende" op 1 juli 1996. Betrokkene heeft normaal recht op een salarisverhoging op 1 oktober 1996; door de evaluatie onvoldoende heeft hij slechts recht op zijn volgende salarisverhoging op 1 april 1997. De daarna volgende salarisverhoging verkrijgt hij:

- a) in geval van driejaarlijkse verhogingen op 1 oktober 1999;
- b) in geval van jaarlijkse verhogingen op 1 oktober 1997.

Indien de evaluatie "onvoldoende" intussen behouden bleef, wordt hij afgedankt wegens beroepsongeschiktheid.

#### **Hoofdstuk 5.** Uitbetaling van het salaris

**Art XIII 21.** § 1. Zoals in art. XIII 1 werd bepaald betekent salaris: het jaarsalaris of m.a.w. het salaris op jaarbasis, het bedrag ervan wordt steeds opgegeven aan 100 %.

Het gaat hier over benoemingen in andere graden dan basisgraden.

Bvb. Een medewerker, wordt bevorderd tot hoofdmedewerker op 17.1.1996. Volgens dit art. 22 § 1, tweede lid, blijft het salaris voor de maand januari vastgesteld in de salarisschaal C 112.

Vanaf 1.2.1995 heeft hij recht op een salaris vastgesteld in de schaal van de graad van hoofdmedewerker (salarisschaal C 211).

M.a.w. de geldelijke uitwerking van deze bevordering wordt uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend op de bevordering (of benoeming), indien deze laatste in de loop van de maand ingaat.

Wordt de ambtenaar na het slagen van een wervingsexamen tot de stage toegelaten in de (overeenkomstige) wervingsgraad of wordt hij bevorderd tot een graad van een ander niveau, dan is die wervingsgraad of die nieuwe graad in dat geval zijn nieuwe basisgraad.

§ 2. Destijds (vóór 1984) werd het salaris voor vastbenoemden voorafbetaald. Bij overlijden of pensionering in de loop van de maand werd het salaris niet teruggevorderd.

Deze bepaling is verder een afwijking op de voorwaarde dat een volledige maand moet gepresteerd worden wil men de volle maandwedge ontvangen. M.a.w. er wordt hier dus afgeweken van § 4 van onderhavig artikel.

§ 3. Dat het salaris op de rekening van de ambtenaar wordt bijgeschreven of op zijn rekening geboekt impliceert dat het salaris niet meer betaald wordt via 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.

De zogenaamde "1,4-dertigsten regel" voor de bepaling van het gedeeltelijk maandloon, die krachtens de personeelsstatuten van de VOI van toepassing was, werd opgeheven en vervangen door één formule (cfr. artikel XIII 24). Deze "1,4 dertigsten-formule" was van toepassing tot 30 september 1999 voor DIGO, OVAM en Toerisme Vlaanderen (personeel betaald door de CDVU van het federale ministerie van Financiën) en tot 31 oktober voor de andere VOI die onder het stambesluit VOI vallen, maar er werd nog een correctie aan deze formule doorgevoerd met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 1996. Voor de volledigheid en omdat de hoger vermelde correctie niet meer bij alle VOI juridisch werd bekrachtigd, wordt de correctie nog opgenomen als tijdelijke overgangsregeling in artikel XIII 129.

Voor de volgende VOI is er wel een bekrachtiging : BLOSO, DS, MBZ, nv.Zeekanaal, OPZ Geel, OPZ-Rekem en VHM (cfr. besluit van de Vlaamse regering van 14/04/2000 tot wijziging van de personeelsstatuten van sommige Vlaamse openbare instellingen).

§ 4. Wanneer de vastgestelde termijn van twee maand of zestig kalenderdagen na datum van indiensttreding is overschreden en het staat vast dat de aangeworven ambtenaar door een fout van de overheid nog steeds geen salaris heeft ontvangen, dan heeft de ambtenaar per maand of per gedeelte van een maand recht op de betaling van een intrest berekend naar rata van het aantal dagen vertraging (kalenderdagen) te rekenen vanaf de éénendertigste dag die volgt op de datum van indiensttreding.

De intrest is gelijk aan de rente op voorschotten boven plafond vastgesteld door de Nationale Bank en geldig op de twintigste dag van de maand voorafgaande aan deze waarin de vertraging optreedt.

M.a.w. die rentevoet is iedere maand gekoppeld aan de gewone rentevoet van de voorschotten in rekening-courant van de Nationale Bank (dienaangaande wordt verwezen naar het "Tijdschrift van de Nationale Bank van België dat maandelijks verschijnt, tabel XIX, 1 a) die geldig is op de twintigste dag van de voorafgaande maand aan de vertraging, vermeerderd met 1 %.

Er wordt maandelijks toepassing gemaakt van de geldende rentevoet, vermeerderd met 1 %.

De Diensten van de Eerste Minister laten in de regel de laatste dinsdag van elke maand in het Belgisch Staatsblad een bericht verschijnen met de vermelding van de rentevoet van toepassing voor de verwijsintresten (in de tekst van het artikel nalatigheidsintresten genoemd) die lopen tijdens de daaropvolgende maand.

Deze intrest bedraagt 6 % voor februari 1999.

Het indienen van een aangetekend schrijven of een brief tegen ontvangsbewijs 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. Deze verduidelijking dat de berekening van de nalatigheidsintresten gebeurt op het beginsalaris werd toegevoegd naar aanleiding van een opmerking van het Rekenhof in haar brief N10 1.084.415 B1 van 27 juni 1995.

**Art XIII 22.** § 1. De bedragen vermeld in de bezoldigingsregeling zijn bedragen aan 100%. Zij moeten gekoppeld worden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Het is de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, die van toepassing is op de salarissen en lonen.

Met ingang van 1 januari 1991 werd overgeschakeld naar een nieuwe formule voor de berekening van het indexcijfer der consumptieprijzen. De omrekeningscoëfficiënt werd bepaald op 0,7392.

Het eerste daaropvolgende spilindexcijfer dat volgens de nieuwe formule werd omgezet was 149,39 (oude) punten wat als resultaat 110,43 (omgerekende, nieuwe) punten geeft.

[13]

De tabel van de oude en nieuwe spilindexcijfers ziet er uit als volgt:

[13]

<u>Datum waarop de</u>	Officiële spilindexcijfers waaraan de verhoging	<u>Verhogings-</u>
------------------------	---	--------------------

verhoging ingaat		is gekoppeld		percentage
1.01.1990	138,01			100,-- (basis)
1.02.1990	140,77			102,--
1.11.1990	143,59			104,04
1.03.1991		108,26		106,12
1.12.1991		110,43		108,24
1.10.1992		112,64		110,41
1.07.1993		114,89		112,62
1.11.1994		117,19		114,87
1.05.1996		119,53		117,17
1.10.1997		121,92	101,12	119,51
1.06.1999			103,14	121,90
1.09.2000			105,20	124,34
1.07.2001			107,30	126,82
1.03.2002			109,45	129,36
1.07.2003			111,64	131,95
1.11.2004			113,87	134,59
Eerstvolgende verhoging			116,15	137,28
			118,47	140,02
			120,84	142,82
			123,26	145,68
			125,73	148,59
			128,24	151,57
			130,80	154,60
			133,42	157,69

Als uitvloeisel van het globaal plan dient de terminologie 'indexcijfer van de consumptieprijzen' verduidelijkt.

Onder gezondheidsindexcijfer (van de consumptieprijzen), kortweg "gezondheidsindexcijfer" toegevoegd bij de definities opgesomd in artikel I 2 wordt verstaan het indexcijfer voor de indexering van de lonen, wedden en sociale uitkeringen dat vóór 1 januari 1994 van kracht was, min de volgende produkten: tabak, alcohol, benzine en diesel. [3]

**Hoofdstuk Vbis** Uitbetaling van het salaris voor niet opgenomen verlofdagen bij einde arbeidsrelatie

**Art. XIII 22bis.** Indien de ambtenaar , met wie de arbeidsrelatie wordt beeindigd, 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. [3]

§2. Voor de toepassing van §1 is het salaris dat in aanmerking moet worden genomen voor de uitbetaling dat voor volledige prestaties, eventueel aangevuld met de toelagen, bedoeld in de hoofdstukken 2 en 7 van titel 3 van deel XIII van dit besluit.

**Hoofdstuk VI.** Berekening van het salaris in geval van deeltijdse prestaties en aanpassing van de gewaarborgde minimumbezoldiging.

**Art XIII 23 en Art XIII 24.** Vermits volgens art. XI 35, §4 de ambtenaar verlof voor verminderde prestaties kan bekomen waarbij hij de helft, ofwel vier vijftenden 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 verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden van toepassing waren voor de ambtenaar van 50 jaar en ouder en voor de ambtenaar die ten minste twee kinderen ten laste heeft die niet ten volle de leeftijd van vijftien jaar bereiken, blijven van toepassing. (cf. art. XI 40).

In overgangsregeling (t.t.z. bij de overgang naar het nieuwe personeelsstatuut) kon een ambtenaar ook drie vijfden of drie vierden van zijn normale prestaties volbrengen. Zijn maandsalaris (of zijn gewaarborgde minimumbezoldiging) wordt in evenredige mate verminderd. De gunstiger percentages worden dien overeenkomstig onder dezelfde voorwaarden behouden.

**Artikel XIII 24**, § 1. bevat de nieuwe formule voor het gedeeltelijk maandloon die vanaf 1 oktober van toepassing is voor DIGO, OVAM en Toerisme Vlaanderen en vanaf 1 november 1999 voor de andere VOI die onder het stambesluit vallen. Deze formule ziet er uit als volgt:

$M = VW \times n\% \times NM$

PW

waarbij:

M = het te betalen maandloon (100%)

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 (100%) = het jaarsalaris (100% en voor voltijdse 12 prestaties)

§ 2. De ambtenaar met verlof voor verminderde prestaties die ouder is dan 50 jaar of twee kinderen ten laste heeft van jonger dan 15 jaar, geniet het salaris dat verschuldigd is voor verlof voor verminderde prestaties zoals bepaald 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.

Ter illustratie van de formule in § 1, hierna een voorbeeld:

Een personeelslid werkt in 1998 verminderd aan 4/5 (in gehele dagen) waarbij de maandag als vrije dag wordt genomen.

In de maand juni neemt ze daar bovenop 3 dagen gecontingenteerd verlof.

De maand juni 1998 telt 22 werkdagen. Het maandsalaris 70.000 bef (voltijds of aan 100%).

Het normaal werkrooster in de maand juni 1998 geeft als resultaat: 17 werkdagen.

3 dagen gecontingenteerd verlof voor dit personeelslid in juni 1998 =

$14 \times 80\%$  van het maandsalaris =  $14 \times 80\% \times 70.000 = 46.118$  bef

17

17

## Hoofdstuk VII. Gewaarborgde minimumbezoldiging

**Art. XIII 25 - XIII 31.** De termen "gewaarborgde minimumbezoldiging", "gewaarborgd inkomen", "gewaarborgde bezoldiging" of "minimum" worden door

elkaar gebruikt, alhoewel deze begrippen geen synoniem zijn. Hier wordt voor één enkele term gekozen nl. "gewaarborgde minimumbezoldiging".

Volgens artikel 56 van het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die er van afhangen (of AP-KB), 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 AP-KB), dienen de minimale rechten te worden gewaarborgd van de personeelsleden van het geheel van de openbare diensten, door de gewaarborgde minimumbezoldiging te verhogen.

Vanaf 1 januari 1993 gelden voor de Vlaamse Gemeenschap de bedragen van de gewaarborgde minimumbezoldiging die in comité A (het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) worden overeengekomen.

Ingevolge het koninklijk besluit van 22 mei 1992 tot uitvoering van artikel 53, § 2 van het koninklijk besluit van 22 november 1991 (het voormelde AP-KB), is de gewaarborgde minimumbezoldiging vanaf 1 januari 1993 zonder voorwerp geworden.

Zoals reeds vermeld sub artikel XIII 1 worden soms voordelen toegekend die volledig gelijkgesteld worden met het salaris of die er een wezenlijk bestanddeel van uitmaken. De salarisbijslag is hiervan een voorbeeld.

De salarisbijslag wordt toegekend aan de ambtenaar wiens salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, in de salarisschaal beneden de gewaarborgde minimumbezoldiging zou liggen.

Dit geldelijk voordeel vertoont de volgende kenmerken:

- 1) het wordt opgenomen in het maandsalaris waarop het betrekking heeft;
- 2) het is verschuldigd wanneer het salaris verschuldigd is;
- 3) het wordt uitbetaald in dezelfde mate als het salaris;
- 4) het is onderworpen aan dezelfde inhoudingen als het salaris.

De salariscomponent in de gewaarborgde minimumbezoldiging is de gewaarborgde minimumbezoldiging verminderd met de haard- of standplaatstoelage naargelang van het geval.

Met het hiernavolgend voorbeeld wordt aangeduid dat de gewaarborgde minimumbezoldiging (salariscomponent) beneden het minimumbedrag ligt van de laagste minimumschaal (federaal opgelegd) van niveau 4 en beneden het minimumbedrag van de laagste salarisschaal van niveau E in de instellingen. De gewaarborgde minimumbezoldiging is derhalve zonder voorwerp geworden vanaf 1 januari 1993.

	Minimum v/d opgelegde minimumschaal niveau 4	Minimum v/d minimumschaal niveau E (schaal E111)	Gewaarborgde minimumbezoldiging (1)	Gewaarborgde minimum bezoldiging (2)
--	--	--	-------------------------------------	--------------------------------------

	(of E)			
Salariscomponent	488.628	495.000	460.099	474.619
Haardtoelage	29.040	29.040	29.040	-
Bezoldiging (1)	517.668	524.040	489.139	-
Standplaatstoelag e	14.520	14.520	-	14.520
Bezoldiging (2)	503.148	509.520	-	489.139

(1) in geval van haardtoelage

(2) in geval van standplaatstoelage

**Art. XIII 25.** Onder bezoldiging zoals omschreven in artikel XIII 25, § 2. vallen dus niet:

- al de vergoedingen en toelagen, met uitzondering van de haard- en standplaatstoelage;
- de kinderbijslag.

**Art XIII 26.** Zoals hiervoor werd vermeld is het in dit artikel vermelde bedrag gelijk aan wat in comité A is overeengekomen.

Met een Koninklijk besluit van 9 januari 2002 <sup>(1)</sup> 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). [10]

Zowel in het "oude" als "nieuwe" APKB is het recht op een minimumbezoldiging, zoals bepaald is in het koninklijk besluit van 29 juni 1973 <sup>(2)</sup>, als algemeen principe opgenomen.

Bijgevolg moeten ook in het stambesluit VOI de bedragen aangepast worden. [10]

**Art. XIII 27.** Geen commentaar.

**Art. XIII 28.** Door de invoering van de nieuwe betalingswijze voor het gedeeltelijk maandloon (cfr. artikel XIII 24) moet ook de berekeningsformule van de gewaarborgde minimumbezoldiging, de haard- of standplaatstoelage, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage aangepast worden, wanneer loopbaanincidenten (onbezoldigd verlof bv) de betaling van een gedeeltelijk maandloon tot gevolg hebben

**Art. XIII 29 en 30.** Geen commentaar.

**Art XIII 31.** Dit artikel bepaalt dat titel 1 "Bezoldigingsregeling" van toepassing is op de stagiair, behalve hoofdstuk 4, dat handelt over de gevolgen van een ongunstige evaluatie.

## **TITEL II.** Vaststelling van de salarisschalen

Algemene toelichting bij deze titel en bij artikel XIII 32.

In deze titel werken drie belangrijke innovaties op elkaar in:

- de loopbaanstructuur;
- de algemene salarisschaalherziening;
- de salarisschaalstructuur.

<sup>1</sup> koninklijk besluit van 9 januari 2002 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een **gewaarborgde bezoldiging** aan sommige personeelsleden van de ministeries.

<sup>2</sup> koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries.

De salarisschaalherziening is in de nieuwe loopbaanstructuur verankerd terwijl ook de nieuwe salarisschaalstructuur bijdraagt tot meer uniformiteit in de rechtspositie van het personeel.

## 1. BASISREGELING VOOR DE ALGEMENE SALARISSCHAALHERZIENING

### 1.1 het protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991

Het protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991 van de onderhandelingen die gevoerd werden in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten over het intersectorale akkoord van sociale programmatie voor de jaren 1991-1994 toepasselijk op het geheel van de overheidssector, voorziet als voorschotten op een algemene salarisschaalherziening:

- 1% salarisverhoging op 1.11.91
- 1% salarisverhoging en 2% opname van sectorale voordelen op 1.11.92
- 2% salarisverhoging op 1.11.93 daar waar de algemene salarisschaalherziening nog niet is geschied of nog niet tot dit gevolg heeft geleid.

Ofschoon in het protocol bepaald wordt dat de voorschotten berekend worden op de salarisschalen zoals zij voortvloeien uit de intersectorale overeenkomst 1990 (dus 6%), is achteraf overeengekomen dat de voorschotten cumulatief zouden toegekend worden (dus 6,11%). Dit blijkt enerzijds uit de vaststelling van de salarisschalen op 1.11.92 door de nationale overheid (KB van 20.10.92 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries, BS 05.11.92), anderzijds uit de vaststelling van sommige maximumbedragen per niveau door het KB van 22 mei 1992 tot uitvoering van artikel 53 § 2 van het AP-KB (BS 5.6.92).

Evenwel is nergens in het protocol geëxpliciteerd wat elke overheid boven de voorschotten van 6,11% dient toe te kennen

### 1.2 het koninklijk besluit van 22 mei 1992

Het koninklijk besluit van 22 mei 1992 tot uitvoering van artikel 53, § 2, van het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen bepaalt de minimumsalarisschalen en de maximumbedragen per niveau.

De vaststelling van de minimumsalarisschalen heeft tot gevolg dat geen enkele overheid een salaris mag betalen dat lager ligt dan het salaris uit de minimumsalarisschaal, rekeninghoudend met de geldelijke anciënniteit en het niveau van het betrokken personeelslid.

In het advies dat de Vlaamse regering ter zake op 1 april 1992 aan de nationale regering verstrekke, werd opgenomen dat de maximumbedragen per niveau voor haar slechts belang hebben wat de pensioenwetgeving betreft.

Terwijl de minimumsalarisschalen van toepassing worden op de data van de kalender van de algemene salarisschaalherziening (namelijk 1.1.93 voor niveaus 4 en 3, 1.7.93 voor niveau 2, 1.1.94 voor niveau 2+ en 1.6.94 voor niveau 1), zijn de maximumbedragen van toepassing vanaf de dag van publicatie in het Belgisch staatsblad, zijnde 5 juni 1992.

Uit deze kalender volgt tevens dat:

- het laatste voorschot van 2% dat normaal voorzien is voor 1 november 1993, vervroegd dient toegekend te worden op 1.1.93 aan de niveaus D en E en op

1.7.93 aan het niveau C aangezien op die data de algemene salarisschaalherziening voor deze niveaus dient afgerond te zijn; -onafhankelijk van de uitwerking van de algemene salarisschaalherziening voor de niveaus B en A, de salarisschalen van 1 november 1992 nog dienen verhoogd te worden met 2% op 1 november 1993.

#### 1.3 de Vlaamse salarisschalen van 1 november 1992

De eerste Vlaamse salarisschalen werden bepaald door het besluit van de Vlaamse regering van 14 oktober 1992 tot vaststelling van de weddeschalen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Dit besluit bepaalt in een eerste luik de integratie van de salariscomplementen in de salarisschalen vanaf 1 januari 1992. Dit betekende voor de personeelsleden geen salarisverhoging. De salariscomplementen werden immers vóór 1 januari 1992 ook betaald, maar apart van het salaris.

Het tweede luik bepaalt de salarisverhoging van 1 november 1992 en houdt rekening met de interferentie tussen de eigen Vlaamse sectorale overeenkomst 1990-1992 en de intersectorale overeenkomst 1991-1994.

#### 1.4. Uitwijding in verband met de interferentie

	INTERSECTORAAL (COMITE A)	SECTORAAL (SECTORCOMITE XVIII)	Effectief toegekend
1.11.90	2%	SECTORALE 1990-1992 speciale salariscomplementen (anomalieën): - informatici (20% op bruto-wedde) - adj. adviseurs (40.000 fr/j) - HOKT-gediplomeerden	2% (+ anomalieën)
	INTERSECTORALE 1991-1994		
1.11.91	1%	1% + 8.747 fr. algemeen salariscomplement	1% + 8.747 fr. (100%)
1.11.92	1% + 2 % opname sect. Voordelen	2%	- ofwel 2% en opname salariscomplemente n - ofwel 3% - ofwel 2% en opname 8.922 fr.
1.11.93	2%		2%

De salarisverhoging op 1 november 1992 werd als volgt bepaald:

-voor de graden die op 1.11.90 een speciaal salariscomplement ontvingen:  
de sectorale 1990-1992 leidt steeds tot een hoger resultaat, dus toekenning van een salarisverhoging van 2% op het salaris van 1.11.91 en opname van alle salariscomplementen;

-voor de andere graden:  
de volgende vergelijking werd gemaakt:

$$* \text{ intersectorale 91-94 : } 1\% + (1\% + 2\%) = 4\%$$

$$* \text{ sectorale 90-92 : } (1\% + 8.747 \text{ fr.}) + 2\% = 3\% + 8.747 \text{ fr}$$

de intersectorale leidt tot een hoger resultaat wanneer 1% van het salaris op 1.11.91 meer is dan 8.922 fr. ( $8.747 \text{ fr.} \times 1.02$ )

derhalve:

\* indien het salaris op 1.11.91 hoger is dan 892.194 fr. : + 3% op het salaris van 1.11.91 en geen opname van de 8.922 fr.

- indien het salaris kleiner of gelijk is aan 892.194 fr.: + 2% op het salaris van 1.11.91 en opname van de 8.922 fr. in het salaris

•

1.5. Uitwijding in verband met de salarisverhoging 'boven de voorschotten'.

Voor een goed begrip van de gegarandeerde of "minimale" salarisverhoging is het, zoals hoger uiteengezet, niet voldoende te verwijzen naar het hierboven vermelde protocol nr. 59/1 van 13 juni 1991 dat de minimumverhoging bepaalt op 6,11% berekend op de salarisschalen zoals zij voortvloeien uit de intersectorale overeenkomst 1990.

Voor alle salarisschalen is, door de interferentie van de Vlaamse sectorale overeenkomst 1990-1992 met de intersectorale 1991-1994, de gegarandeerde verhoging hoger dan de 6,11%.

Voor de zogenaamde 'anomalieën' (de informatici, de adjunct-adviseurs en sommige HOKT-gediplomeerden) is de verhoging veel hoger door de toekenning van de speciale salariscomplementen.

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat voor de berekening van de salarisverhoging 'boven de voorschotten', steeds moet vertrokken worden van het salarisbedrag van 1 november 1992, verhoogd met het laatste voorschot van 2%.

## 2. METHODOLOGIE VAN DE ALGEMENE SALARISSCHAALHERZIENING

### 2.1. Globaal voorstel voor alle niveaus

Ofschoon de algemene salarisschaalherziening in voege treedt volgens een kalender met verschillende data per niveau, moet zij één coherent geheel vormen en uitgaan van eenzelfde visie op het personeelsbeleid in het algemeen en op de revalorisatie van de salarisschalen in het bijzonder.

De herziening van de salarisschalen heeft immers niet enkel tot doel de koopkracht van de personeelsleden van de openbare diensten aan te passen, maar tevens de aantrekkingskracht van het openbaar ambt te vrijwaren, rekening houdend met de evoluties op de arbeidsmarkt.

Daarnaast loopt de implementatie van de algemene salarisschaalherziening gelijk met de invoering van de nieuwe loopbaanstructuur van het nieuwe personeelsstatuut.

Tenslotte zijn er begrotingstechnische overwegingen die een nauwkeurige berekening van de middelen nodig voor de algemene salarisschaalherziening van alle niveaus samen noodzakelijk maken. 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.

	min. niveau 4	max. niveau 1	spanning
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

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 minimum van niveau E (495.000 fr.) is hoger dan het minimum van niveau 4 (488.628 fr.) uit het KB van 22.5.92.

#### 2.2.4. Managementstoelage

Indien de managementstoelage samen met het salaris in de berekening van de globale loonspanning opgenomen wordt, stijgt de loonspanning.

### 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 3.000 frank aan 100% per jaar. Het is duidelijk dat de meeste personeelsleden de toekenning van dermate lage bedragen (275 fr. bruto per maand) niet merken.

De nieuwe salarisschalen van het niveau E hebben periodieke salarisverhogingen van 7.000 en 9.000 fr..

De overstap naar deze bedragen wordt mee mogelijk gemaakt door de inkorting van de salarisschaallengte (cf. 3.3.2).

#### 2.3.2. Lengte van de salarisschalen

De lengte van de salarisschalen is als volgt:

- 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.

### 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.

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.

Een eerste stap in de hier bedoelde optrekking werd gerealiseerd door de ambtshalve graadveranderingen die in niveau 4 doorgevoerd werden door het organiek reglement van 22 mei 1991. Deze hadden tot gevolg dat de rangen 40 en 41 naar rang 42 opgetrokken werden.

Met de algemene salarisschaalherziening wordt deze optrekking doorgetrokken naar de andere niveaus en rangen: de nieuwe beginsalarisschalen liggen op het niveau dat momenteel pas na 4 jaar bereikt wordt:

-niveau E:

de optrekking van de rangen 40 en 41 naar rang 42 is reeds gerealiseerd sinds 5 juni 1991; de rang 42 bekomt een salarisniveau dat hoger is dan dat van de huidige rang 43.

-niveau D:

alle personeelsleden van de rangen 30 en 32 bekomen in principe, elk in hun loopbaan, een salarisschaal van rang 32;

-niveau C:

de optrekking van de salarisschaal 20/1 naar 21/1 wordt in feite gerealiseerd door de vaststelling van de minimumsalarisschaal van niveau 2 door het koninklijk besluit van 22 mei 1992, aangezien deze gelijk is aan de huidige 21/1 + 6%.

-niveau A:

de salarisschaal 10/1 vervalt; de beginsalarisschaal komt overeen met de salarisschaal 10/A.

Eén en ander impliceert dat jonge ambtenaren een salaris ontvangen dat momenteel slechts na 4 jaar verkregen wordt, en dat contractuele personeelsleden nu een salarisniveau verkrijgen dat hen momenteel niet kan toegekend worden.

## 2.5. Opbouw van de salarisschalen

De opbouw van de salarisschalen wordt onder meer gekenmerkt door interessante salarisverhogingen:

-intern:

interessante periodieke salarisverhogingen door de overstap naar driejaarlijkse verhogingen en, voornamelijk voor niveau E, een verkorting van de salarisschaallengte;

-extern:

bij het bereiken van een volgende trap in de functionele loopbaan en bij bevordering is er doorgaans een minimale salarisverhoging van 6 %.

## 2.6. Reële verhoging boven de "voorschotten"

De nieuwe salarisschalen impliceren de hieronder vermelde gemiddelde salarisverhogingen boven de voorschotten van de algemene salarisschaalherziening:

Het totaal aan voorschotten is gelijk aan minimaal 6,11%; aangezien voor de niveaus E, D en C het laatste voorschot van 1.11.93 geanticipeerd wordt, is in de verhoging op resp. 1.1.93 en 1.7.93 dit laatste voorschot (2%) inbegrepen.

De niveaus B en A daarentegen ontvangen het laatste 'voorschot' van 2% salarisverhoging op 1.11.93 en worden in de nieuwe salarisschalen ingeschaald op resp. 1.1.94 en 1.6.94.

Niveau	gemiddelde verhoging boven de voorschotten	gemiddelde verhoging op datum van				
		1.1.93	1.7.93	1.11.93	1.1.94	1.6.94
E	6,03%	8,03%	-	-	-	-
D	5,40%	7,40%	-	-	-	-
C	5,78%	-	7,78%	-	-	-
B	4,23%	-	-	2%	4,23%	-
A	4,17%	-	-	2%	-	4,17%

Voor de berekening van deze gemiddelden werden de extremen weggelaten zodat een duidelijk beeld gegeven wordt van de verhoging boven de voorschotten van toepassing voor het merendeel van het personeel.

Het is van belang er op te wijzen dat het verschil in reële salarisverhoging bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur zich overigens niet alleen tussen verschillende graden manifesteert.

De reële procentuele salarisverhoging van ambtenaren met dezelfde graad en salarisschaal maar met een verschillende geldelijke anciënniteit kan ook verschillen door de drie aspecten van de nieuwe salarisschaalstructuur:

- de overstap van tweejaarlijkse naar driejaarlijkse periodieke salarisverhogingen;
- de gewijzigde interne loonspanning;
- het uniform maken van de salarisschaallengte.

Evenwel is op elke trap van de nieuwe schaal een minimale verhoging van 2% gegarandeerd tegenover de schalen van 1 november 1992.

In dit opzicht dient het effect van de algemene salarisschaalherziening dan ook niet enkel geëvalueerd te worden bij de inschakeling in de nieuwe salarisschalen.

Een juist beeld dan de 'momentopname' wordt verkregen door een vergelijking over verschillende jaren te maken tussen de totale verhoging volgens het huidige statuut en die van de nieuwe rechtspositie, zodat het effect van toevallige extremen afgevlakt wordt.

## 2.7. Verloning in verhouding tot het functioneren

Samen met de nieuwe loopbaanstructuur, de loopbaanvertraging, de invoering van de managementstoelage en de diensthooftoelage 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 de instellingen 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 de instellingen.

**Art. XIII 32**, § 2. De koppeling in van de mandaatschalen aan het mandaat van afdelingshoofd:

- eerste mandaat: A 285
- vanaf het tweede mandaat: A 286

De mogelijkheid tot het verkrijgen van de extra salarisschalen A 114, A 124 en A 213 (mogelijkheid die werd voorzien in de artikelen VIII 82 en VIII 83, werd afgeschaft. [3]

In punt 2 van dit artikel worden de salarisschalen van de nieuwe graden van leidinggevend hoofddeskundige, leidinggevend hoofdmedewerker en leidinggevend hoofdassistent vermeld. Deze graden worden ingedeeld in rang 3 van de functionele loopbaan. [3]

In punt 3 van dit artikel worden de expertenfuncties vermeld met de bijhorende salarisschaal. Deze salarisschalen kregen een specifieke nummering. [3]

Hierdoor komt de bezoldiging van het afdelingshoofd op het niveau van de oude rang 15.

Door samenlezing met § 4 blijkt dat de tweede salarisschaal A 286 ten vroegste kan bekomen worden vanaf 1 oktober 2001.

Krachtens het besluit van de Vlaamse regering van 14 juli 1998 behouden de opdrachthouders aanvankelijk hun organieke salarisschaal. Ze kunnen pas ten vroegste na een proefperiode van twee jaar en op basis van een functioneringsevaluatie, bezoldigd worden in de salarisschaal A281 of A280 (indien de betrokken ambtenaar werd benoemd in de loopbaan A12). Het toekennen van deze hogere salarisschaal gebeurt dus niet automatisch, de opdrachthouders moeten bewijzen een grote deskundigheid te bezitten hetgeen moet blijken uit de functioneringsevaluatie.

Daarenboven wordt geen terugvalpositie voorzien voor opdrachthouders.

Paragraaf 3 bepaalt de eindemandaatregeling uitgaande van volgende krachtlijnen: [4]

- 1.de regeling geldt slechts voor ambtenaren van rang A1
- 2.zij geldt niet indien de functioneringsevaluatie met onvoldoende wordt besloten na volledig mandaat (6 jaar): hoogste salarisschaal van zijn functionele loopbaan
- 3.na één mandaat: derde salarisschaal van zijn/haar functionele loopbaan [4]

bvb. A 112 -> A 113 (= 3<sup>de</sup> salarisschaal van de functionele loopbaan)  
 A 113 -> A 113 (geen voordeel)  
 A 114 -> A 114 (geen voordeel)

opmerking: de ambtenaar, met organieke salarisschaal A 112, die na 1 volledig mandaat terug zijn A1-functie opneemt, verkrijgt sowieso na enkele jaren de schaal A 113. Hieruit volgt dat deze maatregel "na 1 mandaat" een beperkte uitwerking heeft. [4]

4. na 2 of meer mandaten: de organieke salarisschaal +1, zoals gedefinieerd in bijlage 9.

5. de terugvalregeling geldt enkel indien ze voordeliger is. Dit betekent dat een personeelslid met de salarisschaal A114 of A119 dat afdelingshoofd wordt, na één mandaat terugvalt op dezelfde organieke salarisschaal. [4]  
Schematische voorstelling van de terugvalregelingen [4]

Organieke salarisschaal	Terugval na één mandaat	Terugval na 2 mandaten
A112	A113	A113
A122	A123	A123
A113	A113	A119
A123	A123	A129
A114	A114	A119
A124	A124	A129
A119	A119	A118
A129	A129	A128

**Art. XIII 33.** In dit artikel (overgangsmaatregel) wordt bepaald dat de mandaathouder de salarisschaal verbonden aan zijn graad behoudt zo deze voordeliger is.

Dit is ondermeer het geval voor de afdelingshoofden die bezoldigd worden in de salarisschaal A 214 of A 224. Deze schalen zijn hoger dan de A 285.

Aangezien de salarisschaal A 286 hoger is dan de A 214/ A 224, zal de nieuwe bezoldigingsregeling van deze afdelinghoofden slechts effectief worden vanaf het tweede mandaat (ten vroegste vanaf 1 oktober 2001). Dit artikel heeft uitwerking vanaf 1 januari 2000 voor de "zittende" afdelingshoofden.

**Art. XIII 33bis** In dit artikel wordt een overgangsregeling voorzien voor de ambtenaren die thans titularis zijn van een van de afgeschafte bijzondere salarisschalen. Het is immers niet de bedoeling om deze ambtenaren deze salarisschaal te ontnemen. Derhalve diende in een regeling voorzien te worden waarbij het behoud van deze schaal verzekerd wordt totdat de bedoelde ambtenaar eventueel bevordert in graad of salarisschaal. [3]

Door het invoeren van een vierde trap in de functionele loopbaan dienden de alfanumerieke codes aangepast. [14]

**Art. XIII 34.** Geen commentaar.

### **TITEL III.** Toelagen

Niet alle toelagen die in de Vlaamse openbare instellingen die onder dit stambesluit vallen worden betaald zijn onder deze titel opgenomen. O.m. een aantal zeer specifieke toelagen werden niet overgenomen.

Alleen die reglementaire besluiten die geen hypotheek leggen op een komende harmonisering van de vergoedingen en toelagen in het ministerie en in de Vlaamse openbare instellingen werden in dit besluit opgenomen.

### **Hoofdstuk I.** Algemene bepalingen en definities

**Art. XIII 35 - XIII 38.** In artikel XIII 35 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 36. § 1. bepaalt dat

-er geen recht is op toelage ingeval van salarisverlies;  
 -de onderbreking van de ambtsuitoefening die langer duurt dan vijfendertig werkdagen voor gevolg heeft dat de betaling van de toelage vanaf de eerste dag van de afwezigheid wordt stopgezet.

Het begrip "afwezigheid" omvat alle vormen van afwezigheid, en dus eveneens de afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval, of jaarlijkse vakantie.

De toelage is niet verschuldigd in het geval geen salaris wordt betaald of in het geval van een afwezigheid die langer dan 35 werkdagen duurt. In de vroegere regeling werd de betaling van de toelage stopgezet bij een afwezigheid van langer dan 30 werkdagen maar doordat het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof 35 werkdagen bedraagt dringt zich een wijziging op.

§ 2. De hieronder vermelde toelagen worden uitgesloten van de toepassing van art. XIII 36, § 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 65);  
 -de haard- en standplaatstoelage (de berekeningswijze is hier dezelfde als voor het salaris - art. XIII 69-72);  
 -het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (de referentieperioden die in aanmerking komen zijn bepaald - art. XIII 76 en XIII 83).

**Art XIII 38.** (opgeheven) [6]

**Art. XIII 39.** Aanpassing ingevolge de invoering van de euro. [10]

**Hoofdstuk I bis.** De bevorderingspremie [4]

**Art. XIII 39bis** De in artikel XIII 39 bis bedoelde premie wordt toegekend wanneer het salaris verbonden aan de salarisschaal van de bevorderingsgraad niet ten minste naar gelang het niveau 50.000, 35.000, 30.000 en 25.000 frank hoger is dan het salaris verbonden aan de salarisschaal van de oude graad. [4]

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 50.000 fr., 35.000 fr., 30.000 fr. of 25.000 fr. hoger is dan dat van de oude graad. [4]

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). [4]

Uiteraard bouwt betrokkene schaalanciënniteit op in zijn nieuwe schaal vanaf de bevorderingsdatum. [4]

Voor de berekening van het pensioen wordt het salaris in aanmerking genomen dat effectief werd uitbetaald maar dan zonder de eventueel betaalde bevorderingspremie (aangezien deze premie niet beschouwd wordt als salaris zoals bedoeld in het VPS). Dit houdt dus in dat de bevorderingspremie niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen. [4]

#### Fictief voorbeeld [4]

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

geldelijke anciënniteit	Oude salarisschaal	Nieuwe salarisschaal	Wordt effectief betaald + bevorderingspremie	Bevorderingspremie
14	900.000	880.000	900.000	50.000
15	930.000	900.000	930.000	50.000
16	950.000	940.000	950.000	50.000
17	970.000	980.000	980.000	40.000
18	1.000.000	1.020.000	1.020.000	30.000
19	1.020.000	1.060.000	1.060.000	10.000
20	1.040.000	1.100.000	1.100.000	0

#### Voorbeeld : Overgang van salarisschaal C 113 naar B 111

Alle bedragen zijn aan 100%.

De vetgedrukte bedragen worden uitbetaald.

Geldelijke anc.	C113 (Oude salarisschaal)	B111 (Nieuwe salarisschaal)	Controle bevorderingspremie (Oude salarisschaal + 35.000)	B112	Controle bevorderingspremie	B113	Controle bevorderingspremie
0	655.000	650.000	<b>690.000</b>	<b>720.000</b>	690.000	<b>808.000</b>	690.000
1	675.000	670.000	<b>710.000</b>	<b>740.000</b>	710.000	<b>828.000</b>	710.000
2	695.000	690.000	<b>730.000</b>	<b>760.000</b>	730.000	<b>848.000</b>	730.000
3	715.000	710.000	<b>750.000</b>	<b>780.000</b>	750.000	<b>868.000</b>	750.000
4	715.000	710.000	<b>750.000</b>	<b>780.000</b>	750.000	<b>868.000</b>	750.000
5	715.000	710.000	<b>750.000</b>	<b>780.000</b>	750.000	<b>868.000</b>	750.000
6	745.000	740.000	<b>780.000</b>	<b>810.000</b>	780.000	<b>900.000</b>	780.000
7	745.000	740.000	<b>780.000</b>	<b>810.000</b>	780.000	<b>900.000</b>	780.000
8	745.000	740.000	<b>780.000</b>	<b>810.000</b>	780.000	<b>900.000</b>	780.000
9	775.000	770.000	<b>810.000</b>	<b>840.000</b>	810.000	<b>932.000</b>	810.000
10	775.000	770.000	<b>810.000</b>	<b>840.000</b>	810.000	<b>932.000</b>	810.000
11	775.000	770.000	<b>810.000</b>	<b>840.000</b>	810.000	<b>932.000</b>	810.000
12	805.000	800.000	<b>840.000</b>	<b>870.000</b>	840.000	<b>964.000</b>	840.000
13	805.000	800.000	<b>840.000</b>	<b>870.000</b>	840.000	<b>964.000</b>	840.000

14	805.000	800.000	<b>840.000</b>	<b>870.000</b>	840.000	<b>964.000</b>	840.000
15	845.000	830.000	<b>880.000</b>	<b>900.000</b>	880.000	<b>996.000</b>	880.000
16	845.000	830.000	<b>880.000</b>	<b>900.000</b>	880.000	<b>996.000</b>	880.000
17	845.000	830.000	<b>880.000</b>	<b>900.000</b>	880.000	<b>996.000</b>	880.000
18	885.000	860.000	<b>920.000</b>	<b>930.000</b>	920.000	<b>1.028.000</b>	920.000
19	885.000	860.000	<b>920.000</b>	<b>930.000</b>	920.000	<b>1.028.000</b>	920.000
20	885.000	860.000	<b>920.000</b>	<b>930.000</b>	920.000	<b>1.028.000</b>	920.000
21	925.000	890.000	<b>960.000</b>	<b>960.000</b>	960.000	<b>1.060.000</b>	960.000
22	925.000	890.000	<b>960.000</b>	<b>960.000</b>	960.000	<b>1.060.000</b>	960.000
23	925.000	890.000	<b>960.000</b>	<b>960.000</b>	960.000	<b>1.060.000</b>	960.000
24	965.000	920.000	<b>1.000.000</b>	990.000	<b>1.000.000</b>	<b>1.085.000</b>	1.000.000
25	965.000	960.000	<b>1.000.000</b>	990.000	<b>1.000.000</b>	<b>1.085.000</b>	1.000.000
26	965.000	960.000	<b>1.000.000</b>	990.000	<b>1.000.000</b>	<b>1.085.000</b>	1.000.000
27	1.005.000	960.000	<b>1.040.000</b>	1.030.000	<b>1.040.000</b>	<b>1.110.000</b>	1.040.000

#### Verklaring tabel [4]

- Betrokkene (die bijvoorbeeld 8 jaar geldelijke anciënniteit heeft) wordt ingeschaald in salarisschaal B111 maar behoudt op basis van artikel XIII 19 het salaris uit zijn vorige schaal nl. C 113. Bij dit salaris ontvangt betrokkene een bevorderingspremie die gelijk is aan 35.000 fr. aangezien salarisschaal B111 over het volledig verloop niet tenminste 35.000 fr. hoger is dan salarisschaal C113. Dit is in het voorbeeld zo gedurende het volledige verloop in salarisschaal B111.
- Van zodra betrokkene in de functionele loopbaan (na 8 jaar schaalanciënniteit in schaal B111) overgaat naar salarisschaal B112 (hij heeft op dat moment reeds 16 jaar geldelijke anciënniteit) verliest hij het genot van de bevorderingspremie aangezien salarisschaal B112 op de trap 16 jaar geldelijke anciënniteit hoger is aan de oude salarisschaal C113+35.000 fr.
- Vanaf 24 jaar geldelijke anciënniteit) ligt de salarisschaal B112 evenwel opnieuw lager dan de oude salarisschaal C113+35.000 zodat betrokkene opnieuw een bevorderingspremie ontvangt
- Als betrokkene in de functionele loopbaan overgaat naar salarisschaal B113 is er geen premie meer aangezien salarisschaal B113 over het volledig verloop minimum gelijk is aan de oude salarisschaal (C113)+35.000 fr.

Het is niet (meer) nodig om een examen of bekwaamheidsproef te hebben geslaagd om te kunnen genieten van de bevorderingspremie. [10]

**Hoofdstuk II.** Toekenning van een toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

**Art. XIII 40.** Enkel ambtenaren (geen stagiairs) kunnen in aanmerking komen voor het bekleden van een hoger ambt in een vakante betrekking.

**Art XIII 41.** § 1. De toelage is gelijk aan het verschil tussen de bezoldiging welke de betrokken ambtenaar zou genieten in de graad van het uitgeoefend hoger ambt en de bezoldiging welke hij geniet in zijn werkelijke graad.

Men maakt het verschil tussen twee bezoldigingen en niet tussen twee salarissen: de bezoldiging in de graad van het tijdelijk uitgeoefend ambt en de bezoldiging in de werkelijke graad.

Daarbij hoeft er niet meer gesteld dat men voor het berekenen van de toelage voor het tijdelijk uitgeoefende ambt geen gebruik mag maken van een bepaling uit een overgangsregeling, vermits men moet vergelijken met de graad waarin de ambtenaar kan bevorderd worden. Immers een ambtenaar kan

niet bevorderd worden in een afgeschafte graad of een graad die onder een overgangsregeling valt. M.a.w. voor het berekenen van het verschil tussen de salarisschaal verbonden aan de graad van het uitgeoefende ambt en de salarisschaal van de werkelijke graad, mag men voor de eerstvermelde graad nooit gebruik maken van een overgangsregeling. Men mag dit in voorkomend geval wel voor de werkelijke graad waarvan de ambtenaar titularis is.

In de tekst wordt de plaatsvervangingsstoelage, die volgens het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen de eerste acht maanden werd toegekend bij een aanstelling in een hoger ambt, niet meer hernomen.

De woorden "op de datum van zijn laatste nuttige anciënniteit in zijn werkelijke graad" in artikel XIII 41, § 1, derde lid, waren voorzien in de federale teksten en blijven 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.

§ 2. In geval van verlof voor verminderde prestaties of gecontingenteerd verlof wordt de toelage bepaald overeenkomstig artikel. XIII 24. Zie ook toelichting bij artikel XIII 28.

§ 3. Geen commentaar.

### **Hoofdstuk III.** Toelage voor het presteren van overuren

**Art XIII 42.** 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 mee geëvolueerd, zodat de urdeler voor overuren steeds gunstiger 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, eindejaarstoelage en kinderbijslag.

**Art XIII 43.** §§1 en 2. De leidend ambtenaar beslist, op advies van het afdelingshoofd, en rekening houdend met de budgettaire mogelijkheden en met de dienstnoodwendigheden, over het contingent betaalde overuren dat gepresteerd kan worden. Daartoe dient elk afdelingshoofd bij het begin van het jaar zijn voorstel bij de leidend ambtenaar in, die het advies vraagt van de inspectie van financiën.

§ 3. De compensatie is gelijk aan het aantal te betalen overuren.

§ 4. Het instellingsspecifiek besluit kan afwijken van de regeling in §§2 en 3. Deze afwijkende bepalingen zijn in de eerste plaats bedoeld voor de



instellingen met een industriële en commerciële activiteit en/of voor instellingen die geneeskundige-, profylactische- of hygiënische verzorging verlenen.

Bij elk voorstel van afwijking zal nagegaan worden in welke mate de bedoeling van dit artikel wordt gerespecteerd d.w.z. dat het opbouwen van een onverantwoord aantal overuren wordt voorkomen en tegelijkertijd of de instellingsspecifieke regeling functioneler is dan de algemene regeling van het stambesluit.

**Art XIII 44.** 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 45.** Ambtenaren van niveau A evenals de stagiairs van dit niveau blijven uitgesloten van de toelage voor overuren.

**Hoofdstuk IV.** Toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk

**Art. XIII 46.** De definitie van nachtprestaties werd verruimd : nachtprestaties zijn prestaties die tussen 22.00 uur en 6.00 uur worden verricht i.p.v. de vroegere definitie : "tussen 22.00 uur en 4.00 uur".

Met zondagswerk of zondagsprestaties worden gelijkgesteld prestaties op een wettelijke, decretale of erkende feestdag : o.m. tweede paasdag, tweede sinksendag, 11 juli, 2 november, 15 november, 26 december. (cf. artikel XI 12).

**Art. XIII 47.** Zoals hogervermeld is er nu een uniforme uurdeler zowel voor overuren als voor zondagsprestaties.

De vorige tekst van artikel XIII 47, § 1 van het stambesluit VOI bepaalde dat voor nachtprestaties een bedrag van 38.5 fr. (100%) per uur werd toegekend. Dit bedrag wordt vanaf 1 januari 1999 verhoogd tot 80 fr. (100%) per uur.

**Art. XIII 48.** geen commentaar.

**Art. XIII 49.** §§ 1 en 2. Naar analogie met de manier van bepalen van het contingent overuren (art. XIII 43) beslist de leidend ambtenaar, 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. Daar-toe dient elk afdelingshoofd bij het begin van het jaar zijn voorstel bij de leidend ambtenaar in, die het advies vraagt van de inspectie van financiën.

§ 3. 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 38,5 fr. (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 79 fr. (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 38,5 fr. (100%) per gepresteerd uur voor prestaties op een zaterdag, maar hij heeft geen recht op compensatie (of in totaal 79 fr. (100%)).

5) De voorbeelden sub 3 en 4 gelden ook voor nachtprestaties.

§ 4. Het instellingsspecifiek besluit kan afwijken van de regeling in §§ 2 en 3. Deze afwijkende bepalingen zijn in de eerste plaats bedoeld voor de instellingen met een industriële en commerciële activiteit en/of voor instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen (bv. MBZ en de OPZ).

Bij elk voorstel van afwijking zal nagegaan worden in welke mate de bedoeling van dit artikel wordt gerespecteerd d.w.z. dat het opbouwen van een onverantwoord aantal te recupereren uren wordt voorkomen en tegelijkertijd of de instellingsspecifieke regeling functioneler is dan de algemene regeling van het stambesluit.

**Art. XIII 50. - XIII 53.** Zoals hogervermeld onder hoofdstuk 3 : "Toelage voor het presteren van overuren", blijft de compensatieregeling eveneens beperkt tot afdelingen met een normaal dienstrooster.

Volgens de vorige bepaling van artikel XIII 53, §2 (in de personeelsstatuten van de VOI) kon de ambtenaar of stagiair van niveau A geen aanspraak maken op de statutair voorziene toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagsprestaties.

Vanaf 1 januari 1999 kunnen de ambtenaren en stagiairs van de rang A1 eveneens aanspraak maken op de toelage van 80 fr. per uur voor nachtprestaties.

**Hoofdstuk V.** Prestatietoelagen

**Afdeling 1.** De managements- en staftoelage

**Art. XIII 54.** § 1. somt de ambtenaren op die een managementstoelage kunnen ontvangen nl. leidend ambtenaren, adjunct-leidend ambtenaren en afdelingshoofden en bepaalt dat deze toelage tussen 0 en 20% van het salaris kan bedragen. [1]

De omvang van de toelage, die niet voor het pensioen in aanmerking komt, behoort tot de appreciatiebevoegdheid.

§ 2. somt de ambtenaren op die een staftoelage kunnen krijgen en bepaalt dat deze toelage tussen 0 en 20% van het salaris kan bedragen. De voorwaarden waaraan men dient te voldoen om de toelage te kunnen ontvangen zijn opgenomen in artikel XIII 58.

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. [1]

**Art. XIII 55.** § 1. bepaalt de bevoegde overheid voor de toekenning van de managementstoelage : voor de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar is de benoemende overheid bevoegd en voor de afdelingshoofden is de raad van bestuur bevoegd en bij ontstentenis van de raad van bestuur is de minister bevoegd.

§ 2. De staftoelage wordt bepaald door de directieraad, behalve bij de VLOR waar deze raad te weinig leden telt om zo onpartijdig mogelijk te beslissen.

De vermelding welke overheden de staftoelage bepalen, werd reeds in de vorige reglementering terzake (de personeelsstatuten van de VOI) opgenomen ingevolge een opmerking van de Raad van State (advies dd. 22 november 1994, L. 23.801/8).

§ 3. De bepaling dat de toekenning van een managementstoelage of een staftoelage slechts mogelijk is tot 30 juni 2002 werd geschrapt.

De bepaling dat het totale bedrag dat wordt aangewend voor de managements- en staftoelage nooit hoger mag zijn dan de helft van het bedrag dat verkregen wordt indien alle betrokkenen de managements- en staftoelage van 20% zouden verkrijgen werd geschrapt. [1]

De Raad van State heeft bij het adviseren van het VPS de volgende vragen gesteld:

- 1) is de managementstoelage (MT) een weddensupplement ? zo ja, dan wordt de uniformiteit met het AP-KB doorbroken
- 2) geeft de MT pensioenrechten ? zo ja, dan is er overschrijding van het maximumbedrag van niveau 1.

De Vlaamse regering antwoordt als volgt:

1) de managementstoelage is een toelage, geen weddensupplement; de managementstoelage wordt niet in de wedde opgenomen; de vergelijking met de regeling van bvb. de aanvullingswedde ( KB 6/7/89, BS 14/7/89) gaat niet op; de managementstoelage komt niet in aanmerking voor pensioen, verlofgeld, eindejaarstoelage, toelage hoger ambt;

2) federale bevoegdheid: de toelagen komen maar in aanmerking voor pensioen bij wet of indien inherent aan het ambt (art. 8 van de wet 21/7/1844, gewijzigd bij de wet van 21/5/91).

De Vlaamse regering heeft de federale overheid niet gevraagd deze toelage toe te voegen aan de lijst van de toelagen bedoeld bij art. 8 van voormelde wet.

## **Afdeling 2. Functioneringstoelage**

**Art. XIII 56 en XIII 57.** In deze 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 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 Ploeg-gebeuren, maar waren verstoken van enige financiële waardering.

Een berekening op basis van de toegekende loopbaanversnellingen over de evaluatiejaren 1995 en 1996 wijst uit dat de waarde van een loopbaanversnelling ongeveer 8% bedraagt. Deze wijziging is dus financieel neutraal voor de vastbenoemde personeelsleden die nu van een versnelling kunnen genieten.

Er wordt ook bepaald dat de personeelsleden die opgenomen zijn in het toepassingsgebied van de managements- en staffoelage, niet voor de functioneringstoelage in aanmerking komen.

Deze regeling is analoog met de huidige decumulregeling met de loopbaanversnelling.

Het toepassingsgebied van de functioneringstoelage is dus verruimd t.o.v. dat van de loopbaanversnelling. De uitbreiding geldt voor:

- de ambtenaren die op de top van de functionele loopbaan gepositioneerd zijn;
- de enkele graden van rang A2 en hoger waaraan geen functionele loopbaan gekoppeld is;
- de contractuele personeelsleden die aan de beoordeling onderworpen zijn.

De instanties bevoegd voor de toekenning van een functioneringsevaluatie beschikken voortaan over een glijdende vork van 0 tot 15% van het salaris (i.t.t. de vroegere tekst die een toelage voorziet van 0 tot 10%, met een minimumbedrag van 35.000 fr. aan 100%). De instanties bevoegd voor de toekenning van een functioneringsevaluatie beslissen of de toelage in netto 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 en E bedraagt de functioneringstoelage in voorkomend geval minimum 5% van hun salaris. [1]

De bepaling dat de raad van bestuur jaarlijks een bedrag voorziet dat voor de functioneringstoelage kan aangewend worden, werd geschrapt. [1]

**Art. XIII 57**, § 2. Een belangrijke bevoegdheid wordt toegekend aan de directieraad om te beslissen over functioneringstoelage of vertraging. Het zijn dus niet noodzakelijk alle evaluatoren die bij deze beslissing betrokken zijn. De functioneringsevaluatie is de basis voor de beslissing over de functioneringstoelage [1] of vertraging, doch er is geen rechtstreeks af te leiden gevolg behalve bij "onvoldoende" waar automatisch stilstand in de opbouw van de schaalanciënniteit optreedt.

Bij de VLOR zal een andere instantie dan de directieraad hierover beslissen, omwille van de reden vermeld sub artikel XIII 55. Deze afwijking wordt opgenomen in het instellingsspecifiek besluit.

### **Afdeling 3.** Gemeenschappelijke [1] bepalingen

**Art. XIII 58**. § 1. bepaalt voortaan de voorwaarden waaraan men dient te voldoen om de managementstoelage, de staftoelage en de functioneringstoelage te kunnen ontvangen.

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 voormelde toelagen.

§ 2. bevat enkele algemene bepalingen zoals de definitie van de berekeningsbasis en de toevoeging in de berekeningsbasis van de eventuele toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt. [1]

**Art. XIII 59**. Voortaan is 1 augustus (i.p.v. 1 juli) de limietdatum voor de uitbetaling van de managementstoelage, de staftoelage en de functioneringstoelage. [1]

## **Hoofdstuk VI.** Toelagen aan specifieke categorieën van personeel

### **Afdeling 1.** Diensthoofdentoelage

**Art. XIII 60**. voert de diensthoofdentoelage in voor de ambtenaren van rang A1 die de functie van diensthoofd uitoefenen in een buitendienst van één van de instellingen die onder dit besluit vallen en waar op het organigram geen betrekking van rang A2 voorzien is.

Naar aanleiding van de definiëring van het begrip buitendienst en de bepaling van de criteria voor het aanduiden van de diensthoofden (eerste aanstelling), heeft de Vlaamse minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken

geoordeeld dat, met het oog op een grotere responsabilisering enerzijds en het scheppen van voldoende objectiviteit anderzijds, de aanduiding van de diensthoofden dient te gebeuren door het afdelingshoofd in overleg met de leidend ambtenaar en niet door de leidend ambtenaar zoals initieel in dit besluit was bepaald.

Vandaar dat thans wordt bepaald dat de diensthoofden worden aangesteld door het afdelingshoofd na overleg met de leidend ambtenaar.

**Art. XIII 61.** bepaalt de hoegrootheid van de diensthoofdentoelage op 10% van het geïndexeerd salaris.

**Art. XIII 62.** voorziet dat de diensthoofdentoelage dezelfde verminderingen als het salaris ondergaat, zoals bijvoorbeeld voor verlof voor verminderde prestaties. De betaling van een onvolledig maandbedrag is mogelijk, bijvoorbeeld wanneer de aanwijzing als diensthoofd in de loop van een maand geschiedt.

(Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan het recht om de functie van diensthoofd voor te behouden aan voltijdse ambtenaren).

#### **Afdeling 2.** Projectleiderstoelage

**Art. XIII 63.** De projectleiders kunnen een projectleiderstoelage genieten, bovenop het normale salaris.

De toelage wordt net als de diensthoofdentoelage en de toelage voor preventieadviseur maandelijks betaald. [3]

Het bedrag van deze toelage, à 100% op jaarbasis, wordt bepaald door de raad van bestuur voor de VOI van categorie B. Voor de VOI van categorie A wordt het bedrag bepaald door de functioneel bevoegde minister.

De toelage moet vastgesteld worden binnen de boven- en ondergrens, die respectievelijk 343.175 fr. en 96.089 fr. bedragen, naar analogie met de kabinetstoelage voor respectievelijk de kabinetschef en het aanvullend personeel.

Om de toelage vast te stellen, wordt het project in kwestie bekeken aan de hand van volgende criteria:

- de moeilijkheidsgraad en complexiteit van het project;
- de maatschappelijke of organisatorische relevantie van het project;
- de duurtijd van het project;
- de verantwoordelijkheid van de projectleider.

Het derde criterium, de duurtijd, is het minst belangrijke en zal in de meeste gevallen samenhangen met de voorgaande criteria.

Het vierde criterium betekent concreet dat er een afweging wordt gemaakt van de verantwoordelijkheid in de huidige functie en in de functie als projectleider.

Dit artikel heeft uitwerking vanaf 1 januari 2000.

#### **Afdeling 3.** Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

**Art. XIII 64.** § 1. De preventieadviseurs genieten voor de periode van hun aanstelling, een toelage voor bijzondere bekwaamheden en verantwoordelijkheden. Er is uitgegaan van in het VPS bestaande toelagen, teneinde een nog verdere diversificatie te vermijden:

-de preventiedaviseur met een veiligheidsbrevet niveau 1, krijgt een toelage van 104.496 fr. à 100 % op jaarbasis; deze toelage is identiek met de Milieutoelage voor de ambtenaar van rang A2 en komt neer op ongeveer 4.500 fr. netto per maand;

-de preventieadviseur met een veiligheidsbrevet niveau 2, krijgt een toelage van 72.000 fr. à 100 % op jaarbasis; de toelage komt neer op ongeveer 3.500 fr. netto per maand;

Voor de volledigheid kan hieraan toegevoegd worden dat de normale regeling reis- en verblijfkosten op deze ambtenaren van toepassing blijft.

Dit artikel heeft uitwerking vanaf 1 januari 2000.

#### **Afdeling 4** Kastoelage [3]

##### **Art. XIII 64bis.** tot **Art. XIII 64septies** [3]

Er wordt een kastoelage van 2.884 fr. (100%) per maand voorzien niet enkel voor de personeelsleden die op een financiële dienst werken maar ook diegene die een financiële verantwoordelijkheid hebben, hetzij in contanten (m.a.w. verhandelingen in chartaal geld), hetzij girale of elektronische verrichtingen uitvoeren en voor het beschouwde kwartaal het bedrag van 300.000 fr. bereiken.

Onder financiële rekeningen wordt verstaan:

1° gemengde rekeningen waarop gestort worden:

- alle ontvangsten lastens de begroting van de Vlaamse Gemeenschap of een dienst met afzonderlijk beheer;
- de ontvangsten die de instellingen innen krachtens reglementeringen vastgelegd door de Vlaamse regering;

2° ontvangstenrekeningen waarop alle andere ontvangsten dan deze vermeld in 1° gestort worden;

3° reservefondsen- rekeningen waarop de bedragen worden geplaatst die de openbare instelling afzonderlijk mag beheren ingevolge een bestaande wettelijke, decretale of reglementaire grondslag.

#### **Afdeling 5** Toelage voor permanentie en ploegenwerk: [4]

##### **Onderafdeling 1:** Permanentietoelage:

**Artikel XIII 64 octies.** §1. Er wordt aan de personeelsleden die door de dienstleiding worden aangeduid om zich buiten de diensturen voor interventies thuis beschikbaar te houden een permanentietoelage toegekend.

- **door de dienstleiding aangeduid zijn om zich beschikbaar te houden voor een interventie**, d.w.z. de toelage is enkel bedoeld voor degenen van wie wordt vereist dat zij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar zijn, en niet voor diegenen die op vrijwillige basis bij een oproep (vb. vervanging van een zieke collega in ploegensysteem) aan het werk gaan, en die niet de verplichting hebben bereikbaar te zijn. Deze laatste krijgen bij effectief optreden de verstoringstoelage.
- **buiten de diensturen:** het gaat om een beschikbaarheid op uren dat normaal, volgens de geldende arbeidsregeling, niet moet gewerkt worden.

Dit houdt in dat voor permanentieopdrachten die binnen de normale arbeidstijdregeling verricht worden geen toelage wordt verstrekt.

- **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.

Wanneer de permanentietaak ertoe leidt dat het personeelslid effectief moet optreden worden de gewone toelagen voor overuren, zaterdag-, zondag- en nachtprestaties betaald.

§2. Het maandelijks bedrag van de in §1 bedoelde toelage bedraagt:

Aantal uren permanentie per maand	maandelijkse toelage (aan 100%)
$21 \leq \text{aantal uren} \leq 50$	3.000 frank
$51 < \text{aantal uren} \leq 100$	4.000 frank
$101 < \text{aantal uren} \leq 200$	5.000 frank
Aantal uren > 200	5.500 frank

§3. Hierna volgt een overzicht van de bestaande statutaire, organieke regelingen waarmee de permanentietoelage niet cumuleerbaar is.

Hoofdstuk stambesluit VOI	Afdeling stambesluit VOI	omschrijving
5	1	diensthoofdtoelage
X bis	-	huisvesting (vrije woonst)
X ter	-	bijzondere dienstopdrachttoelage
X quater	-	woondervingstoelage

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.

**Onderafdeling 2:** Toelage voor ploegenarbeid:

**Artikel XIII 64 novies.** §1. Aan het personeelslid dat een volledige maand in een ploegensysteem is ingeschakeld, wordt een toelage toegekend van 4.020 frank (100%) per maand. Dit komt overeen met een uurtoelage van 30 frank (100%) per uur.

Om op de toelage aanspraak te kunnen maken is vereist dat prestaties worden verricht in een arbeidsregeling van opeenvolgende ploegen, die elkaar met maximaal 1/4 overlappen. Deze voorwaarde geldt uiteraard niet bij "onderbroken dienst".

Een aantal voorbeelden zullen dit verduidelijken.

- 1) Een uurregeling waarbij de arbeidsprestaties van ploeg 1 een aanvang nemen om 6.00h en eindigen om 15.00h en de prestaties van ploeg 2 lopen van 8.00h tot 17.00h geven geen recht op de toelage voor ploegenwerk



aangezien de uurregelingen van de 2 ploegen elkaar voor 6 uren (dus  $\frac{3}{4}$ ) overlappen.

- 2) Een uurregeling waarbij de arbeidsprestaties van ploeg 1 een aanvang nemen om 6.00h en eindigen om 14.00h en de prestaties van ploeg 2 lopen van 12.00h tot 20.00h, geven wel recht op een toelage voor ploegenwerk, aangezien de uurregelingen van de 2-ploegen elkaar voor 2 uur (dus = maximum van  $\frac{1}{4}$ ) overlappen.

Onderbroken dienst:

Deze toelage wordt ook toegekend aan de personeelsleden tewerkgesteld in een "onderbroken dienst". Het gaat hier bijvoorbeeld om de personeelsleden tewerkgesteld op de kunstwerken waar met getijden wordt gewerkt (vb. werken van 6 u tot 10u en van 16u tot 20u).

§2. Bij onvolledige maanden ploegenarbeid (indienst, uitdienst, vliegende brigades) bedraagt de toelage  $\frac{1}{134}$  van 4.020 frank per uur (= 30 frank à 100% per uur) dat effectief ploegenarbeid wordt verricht. Dit wil zeggen bij onvolledige maanden de toelage niet wordt uitbetaald voor vakantieverlof, ziekte e.d.

De parameter van  $\frac{1}{134}$  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 =  $\frac{106,4 \text{ uren}}{372,4 \text{ uren}}$

→ 1976 werkuren - 372,4 verlofuren = **1.603,6 werkuren per jaar**

→ 1.603,6 werkuren per jaar : 12 = **133,6 werkuren per maand (afgerond 134)**

§3. Indien het personeelslid recht heeft op het forfaitair bedrag van 4.020 frank (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.

**Onderafdeling 3:** Algemene bepalingen:

**Artikel XIII 64 decies.** Voor dezelfde periode kan slechts één van de bedoelde toelagen worden toegekend. Deze bepaling is vooral van belang voor de zogenaamde "vliegende brigades" die slechts toevallig en dus niet continu in een ploegensysteem zijn tewerkgesteld. Beide toelagen zijn evenmin cumuleerbaar met enige andere gunstigere regeling (vb. winterdienst).

Voor de duidelijkheid volgt hierna een schematisch overzicht van de cumulatiemogelijkheid tussen permanentietoelage, ploegenpremie en verstoringstoelage.

Cumul in dezelfde periode	ploeg	Permanentie	verstoringstoelage
Ploeg	-	Neen	ja
Permanentie	neen	-	neen
Verstoringstoelage	ja	Neen	-

voorbeeld:

een personeelslid was in oktober van permanentie van 23/10 tot 29/10, telkens van 18 u tot 8 u. Hij wordt opgeroepen voor een interventie op

25/10 om 6 u. Op 31/10 om 22 u wordt hij eveneens opgeroepen voor een interventie.

Hij ontvangt, bovenop eventueel overloon en toelage voor zaterdag-, zondag en nachtprestaties:

- 4.000 frank (100%) voor de 98 uren permanentie van 23/10 tot 29/10.
- 4/1850 als verstoringstoelage voor de interventie op 31/10.

**Artikel XIII 64 undecies.** De in deze afdeling bedoelde toelagen worden maandelijks en na vervallen termijn uitbetaald, en volgen de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig artikel XIII 22.

De datum van uitwerking van de in deze afdeling vermelde toelagen is 1 juli 2000.'

**Hoofdstuk VII.** Geldelijk voordeel voor geslaagden voor een vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef voor overgang naar het andere niveau

**Art. XIII 65.**

Krachtens artikel XIII 65 krijgt de ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef naar het ander niveau waarvan het proces-verbaal van het vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef dateert van vóór 1 oktober 2004 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. [13]

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 immers haaks op de filosofie achter het nieuwe beloningsbeleid 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. [13]

Bijgevolg wordt slechts bij wijze van overgangsmaatregel de examentoelage voorzien voor vergelijkende overgangsexamens of bekwaamheidsproeven die in het verleden plaatsvonden waardoor er bij nieuwe procedures geen toekenningen van examentoelages meer mogelijk zijn. [13]

**Art. XIII 66 - XIII 67.** geen commentaar.

**Art XIII 68.** Krachtens artikel XIII 68 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 het voordeel van de uitslag van het examen behouden. [13]

#### **Hoofdstuk VIII.** De haard- en standplaatstoelage

**Art. XIII 69 - XIII 72.** Naar analogie van wat reeds is vermeld bij hoofdstuk 7 "Gewaarborgde minimumbezoldiging" is de Vlaamse Gemeenschap verplicht aan haar ambtenaren ten minste de haard- of standplaatstoelage te betalen overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1967 houdende toekenning van een haardtoelage of een standplaatstoelage aan het personeel der ministeries of van elke bepaling die het mocht wijzigen (cf. art. 57 van het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de Executieven en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die er van afhangen of "APKB").

Het gaat hier net als voor de gewaarborgde minimumbezoldiging over "een minimaal recht", gestipuleerd in het voormeld APKB.

Het voormeld (cf. gewaarborgde minimumbezoldiging) intersectoraal protocol nr. 59/1 voorziet uiterlijk op 1 november 1993 in een verhoging van de salarisschalen met 2% voor die niveaus die nog niet hebben genoten van een algemene baremaherziening.

Dit heeft voor gevolg dat voor de niveaus D en E (voorheen niveaus 3 en 4) op 1 januari 1993 een minimale salarisverhoging van 2% dient toegekend en voor niveau C (voorheen niveau 2) op 1 juli 1993.

Na achtereenvolgens de aanpassing van de salarisschalen van niveau E, D en C (voorheen niveau 4, 3 en 2) te hebben verwezenlijkt, krachtens de beschikkingen van het besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes, is het opportuun de grensbedragen voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage op te trekken.

Vanaf 1 januari 1993 neemt de Vlaamse Gemeenschap de grensbedragen voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage over die in comité A (het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) zullen worden overeengekomen (cf. art. XIII 70 en XV 5 van onderhavig besluit).

Met ingang van 1 december 1997 zijn de plafonds voor de toekenning van de haard- en standplaatstoelage opgetrokken. De grensbedragen worden met 22.000 frank (100%) verhoogd. Hiermee worden deze bedragen in overeenstemming gebracht met de regeling voor de personeelsleden van de federale overheidsdiensten. Voor deze personeelsleden werden de grensbedragen verhoogd bij koninklijk besluit van 26 november 1997 (B.S. 11 december 1997).

Het onderscheid tussen het zogenaamde "wettige" en "onwettige" gezin werd uit de tekst verwijderd. De federale overheid werd door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens op de vingers getikt omdat de haardtoelage geweigerd wordt aan ambtenaren die ongehuwd samenwonen. Bij koninklijk besluit van 27 mei 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 26

november 1997 werd de regeling terzake aangepast. Het is evident dat deze aanpassing dan ook op Vlaams niveau wordt doorgevoerd.

Het Rekenhof heeft opgemerkt dat de feitelijk gescheiden ambtenaar moet worden beschouwd als gehuwde, niet van tafel en bed gescheiden personeelslid (cfr. opmerking N 10-1.736.009 B31 van 30 mei 2000).

**Art. XIII 71.** In geval van verlof voor verminderde prestaties of gecontingenteerd verlof wordt de toelage verminderd overeenkomstig artikel XIII 24.

Deze formule vervangt:

- de formule van de 1,4 -dertigsten (betaling in werkdagen);
- en de formule van de evenredige vermindering van het salaris in geval van verlof voor verminderde prestaties of deeltijdse diensten vanaf 1 oktober 1999 voor DIGO, OVAM en Toerisme Vlaanderen en vanaf 1 november 1999 voor de andere VOI die onder dit stambesluit VOI vallen.

#### **Hoofdstuk IX.** Vakantiegeld en eindejaarstoelage

Vanaf de eindejaarstoelage 2001 en het vakantiegeld 2002 is een nieuwe regeling van kracht geworden. [10]

##### 1. algemene bepalingen:

- 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.
- 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 brutosalaris tegenover het brutosalaris bij volledige prestaties voor de volledige referteperiode.
- Afwezigheden met behoud van salaris geven geen aanleiding tot vermindering of verlies van het vakantiegeld of eindejaarstoelage. Afwezigheden met verlies van salaris geven aanleiding tot pro rata vermindering van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage, behalve in de hierna vermelde gevallen.
- Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage wordt ook voor contractuelen niet verminderd bij ziekteverlof (inclusief carenzdag), arbeidsongeval, bevallingsverlof en voorbehoedend verlof. Hierdoor wordt de berekening voor contractuelen volledig gelijkgesteld met die van de vastbenoemden.
- Bij vervroegde beëindiging van de tewerkstelling gebeurt de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage op het brutosalaris voor volledige prestaties van de laatste maand van tewerkstelling. [10]

##### 2. vakantiegeld: [10]

2.1. De referteperiode is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar.

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.

	2002	2003	2004
--	------	------	------

rang A3 tot A2 en de gelijkgestelde schalen ( <sup>3</sup> )	55%	70%	92%
rang A1, B3, B2, C3 en C2	65%	80%	92%
rang B1, C1, D3 en D2	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. [10]

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 zal aan de betrokkenen het verschil tussen wat zij reeds ontvingen en het bedrag waarop zij ingevolge de nieuwe regeling recht hebben, worden bijbetaald. [10]

### 3. eindejaarstoelage: [10]

3.1. De referentieperiode is de periode van 1 januari tot 30 september;

3.2. Vanaf het kalenderjaar 2004 is de eindejaarstoelage gelijk aan het hierna bepaalde percentage van het brutosalaris van de maand november: [13]

	% van het brutosalaris van november
voor de rangen A3, A2L, A2A en A2 en de schalen A280, A281, A291, A292, A118, A119, A129 en A128	53%
voor de rangen A1, B3, B2, C3 en C2	59%
voor de rangen B1, C1, D3 en D2	65%
voor de rangen D1 en E1	70%

3 A118, A119, A129 en A128

4 A291; A119; A168, A169

3.3. Voor de berekening van de RSZ op de eindejaarstoelage dient een onderscheid gemaakt te worden tussen vastbenoemden en contractuelen:

#### 3.3.1. contractuelen:

Voor contractuelen is het volledig bedrag onderworpen aan de RSZ (5).

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 (6) verschuldigd.

KB 19.11.1990 - RSZ op toelagen

-> onderwerping van bestaande toelagen aan RSZ op de verhoging

opgelet: onderstaande percentages zijn te lezen als % van het maandsalaris [13]

rang	eindejaarstoelage vanaf 2004	brutobedrag EJT	
		vrij van RSZ	wel RSZ op
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%

3.3.3. Ook de personeelsleden die in de loop van het jaar 2001 uit dienst zijn getreden zullen in de loop van de maand december 2001 een eindejaarstoelage ontvangen volgens deze nieuwe regeling.

voorbeeld berekening vakantiegeld 2002: [10]

gegevens: salarisschaal C112

jaarsalaris in 2001: 700.000 frank (100%)

jaarsalaris vanaf april 2002: 18.100 euro (100%)

index vanaf juli 2001 = 1,2682

1) volledige prestaties tijdens de referteperiode 2001: [10]

Het brutosalaris voor de maand april 2002 bedraagt 1.912,87 euro ((18.100 X 1,2682):12).

Betrokkene ontvangt een bruto vakantiegeld van 1.434,65 euro (1.912,87 euro X 75%).

5. werknemersbijdrage 13,07% en werkgeversbijdrage 23,33%

6. Werknemersbijdrage 3,55% en werkgeversbijdrage 9,74%

2) de eerste 6 maanden van het refertetejaar deeltijdse prestaties (zonder bonus)) aan 50%, de laatste 6 maanden prestaties aan 100%: [10]

De berekening van het bruto vakantiegeld gebeurt als volgt:

$$\frac{36.266^{(1)} \times 6}{72.532^{(2)} \times 6} + \frac{73.978^{(3)} \times 6}{73.978 \times 6}$$

Herleiding naar dezelfde noemer:

$$\frac{36.989 \times 6}{73.978 \times 6} + \frac{73.978 \times 6}{73.978 \times 6} = \frac{221.934 + 443.868}{887.736^{(4)}} = 0,75$$

$$0,75 \times 75\%^{(5)} = 0,5625$$

(1) 36.266 frank is het brutomaandsalaris aan 50% prestatie (index 1,2434)

(3) 73.978 frank is het brutomaandsalaris aan 100% prestatie (index 1,2682)

(2) 72.532 frank is het brutomaandsalaris aan 100% prestatie (index 1,2434)

(4) 73.978 X 12 = 887.736 frank

(5) % van het brutomaandsalaris

(1) 36.266 is het brutomaandsalaris aan 50% prestatie (index 1,2434)

(3) 73.978 is het brutomaandsalaris aan 100% (index 1,2682)

(2) 72.532 is het brutomaandsalaris aan 100% (index 1,2434)

(4) 73.978 X 9 (referteperiode is 9 maanden) = 665.802

(5) % van het brutomaandsalaris [10]

Het bruto vakantiegeld voor betrokkene bedraagt:

1.912,87 (salaris april 2002) X 0,5625 = 1.075,99 euro

berekening eindejaarstoelage 2001: [10]

gegevens: salarisschaal C112  
jaarsalaris in 2001: 700.000 (100%)  
index vanaf juli 2001 = 1,2682

1) volledige prestaties tijdens de referteperiode (januari tot september ) 2001: [10]

Het brutosalaris voor de maand november 2001 bedraagt 73.978 frank = ((700.000 X 1,2682):12).

Betrokkene ontvangt een bruto eindejaarstoelage van 44.387 frank (73.978 X 60%).

2) de eerste 6 maanden van de referteperiode (januari tot juni) deeltijdse prestaties aan 50%, de laatste 3 maanden (juli tot september) prestaties aan 100%: [10]

De berekening van de bruto eindejaarstoelage gebeurt als volgt:

$$\frac{36.266^{(1)} \times 6}{72.532^{(2)} \times 6} + \frac{73.978^{(3)} \times 3}{73.978 \times 3}$$

Herleiding tot dezelfde noemer

$$\frac{36.989 \times 6}{73.978 \times 6} + \frac{73.978 \times 3}{73.978 \times 3} = \frac{221.934}{665.802^{(4)}} + \frac{221.934}{665.802^{(4)}} = 0,6667$$

$$0,6667 \times 60\%^{(5)} = 0,4000$$

De bruto eindejaarstoelage voor betrokkene bedraagt:

73.978 (salaris november 2001) X 0,4000 = 29.591 frank

NIEUWE REGELING VG / EJT S.A. 2001 - 2002	invloed op berekening VG en EJT
<b><u>1, LOOPBAANINCIDENTEN</u></b>	
inhouding van salaris (tuchtstraf)	ja
tuchtschorsing (zonder salarisverlies)	nee
tuchtschorsing (met inhouding salaris)	ja
schorsing in belang vd dienst (zonder salarisverlies)	nee
schorsing in belang vd dienst (met inhouding salaris)	ja
ongewettigde afwezigheid	ja
staking-georganiseerde werkonderbreking	ja
vakantie - feestdagen	nee
ouderschapsverlof	ja

loopbaanonderbreking (alle vormen)	ja
verlof opdracht ministrieel 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
opvangverlof = verlof adoptie of pleegvoogdij	nee
vrijstelling prophylaxie (voorbehoedend verlof)	nee

#### **Hoofdstuk X.** Toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk

**Art. XIII 89 - XIII 92 en XIII 94.** De bepalingen in dit hoofdstuk zijn het resultaat van de harmonisering van de verschillende toelagen voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk die plaats vond in uitvoering van het punt 3.10 van het protocol van 28 september 1990 van de onderhandelingen die op 14 september 1990 gevoerd werden betreffende een akkoord van sectoriele sociale programmatie voor de jaren 1990, 1991 en 1992 voor de sectoren "Diensten en Instellingen" en "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap en van het Vlaamse Gewest tussen de Vlaamse Regering eensdeels en de representatieve vakorganisaties F.C.S.O.D. en A.C.O.D. 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 personeel dat naar één van de instellingen die onder dit besluit vallen



werd overgeheveld ) 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	44 fr. (100%)
meer dan 6u maar hoogstens 25u	48 fr. (100%)
meer dan 25u	50 fr. (100%)

De publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen "De Scheepvaart" en "Waterwegen en Zeekanaal", die nu reeds een gunstiger regeling hebben, kunnen in het instellingsspecifiek besluit hogere bedragen voorstellen. De mate waarin voor de nieuwe personeelsleden zal kunnen afgeweken worden, zal beoordeeld worden, rekening houdend met de harmonisering van deze toelage.

De reglementering stelt bovendien de lijst vast van werken waarvoor een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk wordt uitbetaald. Deze lijst gaat als bijlage aan de instellingsspecifieke besluiten. 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.

Deze toelage kan ook niet worden gecumuleerd met de vliegtoelage, de toelage voor duikerswerk en de toelage voor de toezichthoudende ambtenaren Vlaamse reglement betreffende de milieuvergunning.

Indien de totaliteit van de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit op basis van één of meer reglementeringen aan een ambtenaar uitbetaald zou zijn voor het geheel van het door hem geleverd gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk, hoger is dan de toelage waarop hij volgens het hoofdstuk 9 aanspraak kan maken, ontvangt hij het hoogste bedrag (cf. overgangsbepaling vermeld in het artikel XIII 125). Als vergelijkingsbasis gelden hierbij de respectieve maandtotalen berekend op basis van de oude en de nieuwe reglementeringen.

**Art. XIII 93** (opgeheven) [13]

**Hoofdstuk Xbis** Huisvesting [9]

**Art. XIII 94bis** In §1 wordt aan de leidend ambtenaar van elke instelling wordt de bevoegdheid gegeven om voor zijn diensten de functies en arbeidsplaatsen te bepalen waaraan het gebruik van een woning, ter beschikking gesteld door de instelling, verbonden is. Het moet de betrokken personeelsleden, die blijvend op het werk moeten zijn, toelaten hun taak

gemakkelijker te vervullen. [9]

De leidend ambtenaar bepaalt tevens de aard van de voordelen (hetzij enkel huisvesting, hetzij huisvesting, verwarming en verlichting), en de daaraan verbonden bijzondere dienstverplichtingen. [9]

De "bijzondere dienstverplichtingen" kunnen verschillen van instelling tot instelling (vb. op regelmatige en/of vaste tijdstippen controles uitoefenen, permanent ter beschikking zijn voor bepaalde interventies e.d.). [9]

§2 bepaalt dat de leidend ambtenaar tevens de functies bepaalt waaraan woonplicht in het ambtsgebied verbonden is, en de verplichting om de eventueel ter beschikking gestelde woning te betrekken. [9]

§3 bepaalt het percentage dat wordt ingehouden op het salaris van de ambtenaar die een huisvesting bewoont waarvan de instelling hem het genot verleent. Deze afhouding gebeurt om in orde te zijn met de fiscale reglementering terzake. [9]

§4 bepaalt de regeling die van toepassing is indien de dienstbetrekking wordt beëindigd of in geval van overlijden. Er wordt verwezen naar artikel XIII 111 van het stambesluit. [9]

De termijnen waarbinnen de woning dient te worden vrijgemaakt zijn: [9]

Reden	Termijn
pensionering, zelf ontslag nemen, overlijden	3 maanden
afzetting, ontslag om dringende reden	1 maand

Vanaf de eerste van de maand volgend op het einde van de dienstbetrekking is door de ontslagen ambtenaar of door de erfgenamen (in geval van overlijden) een huurprijs verschuldigd. Het bedrag ervan wordt vastgesteld door de leidend ambtenaar van de instelling. [9]

#### **Hoofdstuk Xter** Bijzondere dienstopdrachtentoeelage [9]

**Art. XIII 94ter** De personeelsleden waarvoor de leidend ambtenaar heeft bepaald dat zij ingevolge de uitgeoefende functie recht hebben op het genot van een woning (omdat ze bijzondere dienstverplichtingen hebben, maar wel geen woonplicht), doch geen woning ter beschikking hebben (zie artikel XIII 94bis, §1), ontvangen een bijzondere dienstopdrachtentoeelage van 1.640 euro per jaar (100%), eventueel pro rata en aangepast aan de index. [9]

#### **Hoofdstuk Xquater** Woondervingstoelage.[9]

**Art. XIII 94quater** De personeelsleden die woonplicht hebben (zie art. XIII 94bis, §2), doch geen woning ter beschikking hebben ontvangen een woondervingstoelage van 1.640 euro (100%) per jaar, eventueel pro rata en aangepast aan de index. [9]

### **TITEL IV.** Vergoedingen

#### **Hoofdstuk I.** Algemene bepalingen en definities

**Art. XIII 96 - 100** 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 stambesluit, 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.

**Art. XIII 99** (opgeheven) [6]

## **Hoofdstuk II.** Vergoeding voor begrafeniskosten

**Art. XIII 101.** 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 300.000 frank, 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 60.000 frank per jaar.

Deze loonbedragen worden gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen op de wijze bepaald door de Koning. (cf. het koninklijk besluit van 21 december 1971)

De Koning kan deze bedragen wijzigen na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het maximumbedrag van de vergoeding bedraagt sedert 1 maart 1993 74.293 fr. (BS 17 februari 1993).

**Art. XIII 104.** In principe wordt de begrafenisvergoeding betaald aan degene die de kosten heeft gedragen. In sommige gevallen kan de bevoegde Vlaamse minister of zijn gemachtigde beslissen dat de begrafenisvergoeding niet wordt toegekend aan de gerechtigde of aan degene die de kosten heeft gedragen.

**Hoofdstuk III** Reis- en hotelkosten en maaltijd- en dagvergoeding voor dienstreizen [11]

**Afdeling 1** - Algemene bepalingen

**Art. XIII 104 bis.** 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. [6]  
De administratieve standplaats als bedoeld in artikel V 3 wordt zo vastgesteld dat de reiskosten zoveel mogelijk worden beperkt. [6]

**Art. XIII 104 ter.** 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 woonwerk-verkeer, wordt ook voor dienstreizen voorrang gegeven aan het openbaar vervoer.  
De afweging, die vooraf gebeurt, is de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd. [6]

Om de vlotte werking van de dienst niet te hinderen gebeurt deze afweging zo veel mogelijk bij algemene richtlijn en zo weinig mogelijk bij een individuele voorafgaande beslissing die voor elke dienstreis dient gegeven. Het afdelingshoofd houdt daarbij rekening met de bereikbaarheid, de frequentie en de tijdsduur van de verplaatsing.  
Aan een personeelslid dat, nadat het afdelingshoofd na afweging, heeft geoordeeld dat de dienstreis best met het openbaar vervoer wordt gedaan, desondanks het eigen voertuig gebruikt, wordt geen terugbetaling toegekend. [6]

**Afdeling 2.** Reiskosten [6]

**Art. XIII 104 quater.** De Vlaamse economische vertegenwoordiger heeft reeds recht op reiskosten ingevolge artikel XIV 13 van het besluit van de Vlaamse regering van 22 september 2000 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel. [6]

**Art. XIII 104 quinquies .**Invoeging van een nieuw artikel (door het wijzigingsbesluit van 24 oktober 2003). [11]  
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. [11]

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%. [11]

Indien het personeelslid binnen drie maand of negentig kalenderdagen na datum van indiening nog steeds geen vergoeding heeft ontvangen, dan heeft hij per maand of per gedeelte van een maand recht op de betaling van een intrest (van 3%) berekend naar rata van het aantal kalenderdagen vertraging

te rekenen vanaf de éénnegentigste dag die volgt op de datum van indiening. [11]

De invoering van dit (algemeen) artikel heeft wel een hernummering van de bestaande artikelen tot gevolg. Omwille van het feit dat er reeds bis en ter artikelen werden ingevoegd, gebeurt deze hernummering door een vervanging van deze artikelen. [11]

#### **Onderafdeling 1.-** Gebruik van privé-voertuigen [6]

**Art. XIII 104 sexies.**[11] §1.De leidend ambtenaar verdeelt het totaal krediet voor reis- en maaltijdvergoeding van zijn instelling. De leidend ambtenaar 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) Binnen het krediet dat aan zijn afdeling is toegewezen overeenkomstig § 1, kan het afdelingshoofd aan ambtenaren van zijn afdeling toelating verlenen om voor dienstreizen gebruik te maken van hun privé-voertuig. Aan de hand hiervan kan het afdelingshoofd ofwel een aantal kilometers bepalen per afdeling bepalen ofwel kan hij voor een afdeling (als die niet te groot is) het aantal kilometers individueel (nominatief) toewijzen.

Er is dus een eenheidstarief voor de dienstreis met het persoonlijk voertuig (autovoertuig, motorfiets en bromfiets) dat 0,25 EUR/km bedraagt (cfr. sectorale overeenkomst 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 zoals voorzien in het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten (wijziging van 20 juli 2000). Los daarvan kan uiteraard ook de fietsvergoeding steeds worden herzien.

Met het wijzigend besluit van 24 oktober 2003 [11] (datum van uitwerking: 1 april 2003) werd ook het bedrag van de kilometervergoeding voor het gebruik van het persoonlijk voertuig geactualiseerd nl. op 0,2677 euro/km (in dit geval het bedrag op 1 juli 2002) vermits dit jaarlijks in juli wordt herzien . Verder wordt met deze wijziging een materiële vergissing rechtgezet bij het bepalen van de minimumcriteria voor reizende functies (§ 3), het desbetreffend artikel XIII 104 quinques wordt artikel XIII 104 sexies.

#### Parkeerkosten

Vergoeding van eventuele parkeerkosten bij een dienstreis wordt terugbetaald.

#### Fiets

De vergoeding voor het gebruik van de eigen fiets bij dienstreizen is van dezelfde grootteorde als deze voor het gebruik van de fiets in het woon-werkverkeer.

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 stambesluit VOI van 30 juni 2000	bedrag in EUR	bedrag in bef
fietsvergoeding	XIII 104 sexies §1	0,15	6

Onder "bromfiets" wordt ook verstaan: rijwiel met hulpmotor, snorfiets en bromfiets van maximum 50cc.

De ambtenaar die gebruik maakt van een dienstwagen ontvangt in dit geval geen kilometervergoeding.

§2. Geen commentaar.

§3. De (maandelijkse) 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 afdelingshoofd of zijn gemachtigde hem bij het begin van het (eerste) jaar in de overeenkomstige schijf in zoals bepaald in bijlage Xa bij het besluit. Om hem te kunnen indelen baseert het afdelingshoofd 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. De forfaitaire vergoeding wordt maandelijks op een vast tijdstip betaald. De forfaitaire bedragen uitgedrukt in euro worden ingevoegd als bijlage Xa. [6] [11]

Tot 31 december 2001 zijn evenwel nog de bedragen in Belgische frank geldig vermeld in bijlage Xb. (heeft uitwerking met ingang van 1 september 2001)

§4. Geen commentaar.

**Art. XIII 104 septies.** [11]

Verplaatsing van de woonplaats naar de standplaats Verplaatsingen vanaf de standplaats naar de plaats van de dienststopdracht en terug met een privé-voertuig worden vergoed aan 0,2636 EUR/km. (vanaf 1 juli 2002 tot 30 juni 2003 0,2677 EUR/km). [11]

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.

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:

- wanneer de kortste afstand naar de plaats waarheen de ambtenaar zich moet begeven niet over de administratieve standplaats loopt dan wordt de ambtenaar vergoed voor de volledige afstand tussen zijn woonplaats en de plaats van bestemming en terug aan de volle kilometervergoeding;
- wanneer de ambtenaar over de administratieve standplaats moet reizen dan wordt de ambtenaar vergoed voor de afstand tussen zijn woonplaats en zijn standplaats aan de helft van de kilometervergoeding en voor de afstand van standplaats tot de plaats van bestemming aan de volle kilometervergoeding;
- voor de terugreis geldt hetzelfde principe.

.....[11]

(Wijzigingsbesluit van 24 oktober 2003 ):

1. Schrapping van een achterhaalde bepaling (ringen rond een agglomeratie) die overbodig is geworden door een herdefiniëring van het begrip 'standplaats'.
2. Het desbetreffend artikel XIII 104 sexies wordt XIII 104 septies.

[11]

Tabel met de maandelijks forfaitarisering (tabel Xa) [6] [11] Beperking van het aantal kilometers dat per jaar mag verreden worden tot 24.000 km om geen betwisting te hebben met de fiscale wetgeving (inleveren van bewijsstukken).

Wie per jaar niet meer verrijdt dan 24.000 km dient geen bewijsstukken in te leveren omdat in dat geval het forfaitair bedrag van de kilometervergoeding geldt.[11] Zoals vermeld in artikel XIII 104sexies wordt elk jaar nagegaan of dit forfaitair bedrag dient aangepast. In voorkomend geval geldt de aanpassing telkens van af 1 juli.

**Onderafdeling 2** - Gebruik van andere voertuigen dan privé-voertuigen [6]

**Art. XIII 104 octies.** [11] In uitzonderlijke omstandigheden kunnen voor een dienstreis de kosten van taxiriten worden terugbetaald.

**Art. XIII 104 novies** [11]

#### Gebruik van het openbaar vervoer

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.

De ambtenaar die geen abonnement heeft, ontvangt, voor zijn dienstreizen per spoor, ofwel reisevorderingen welke tegen een gewoon reisbiljet moeten omgewisseld worden ofwel bulkbiljetten.

Voor dienstreizen met de trein wordt vanaf 1 januari 2006 gebruik gemaakt van 2de klasse biljetten in plaats van 1ste klasse. Het comfort van de treinen is de laatste jaren sterk verbeterd, zodat het verschil tussen 1ste klasse en 2de klasse, zeker op de "grote lijnen" sterk is verminderd. Hierdoor staat de meerkost van een 1ste klasse ticket niet meer in verhouding tot het meercomfort dat wordt geboden. [14]

In "oudere" treinen wordt de infrastructuur 1ste klasse niet meer aangepast (stofferige zetels), zodat zelfs in deze treinen de vraag kan gesteld worden of 1ste klasse wel een hoger comfort biedt dan 2de klasse. [14]

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. [14]

**Afdeling 3** Hotelkosten en maaltijd- en dagvergoeding [11]

**Onderafdeling 1** Binnenlandse reizen [11]

**Art. XIII 104 decies.** en XIII 104 undecies [11]

Door invoeging van artikel XIII 104 quinquies [11] werd het desbetreffende artikel XIII novies hernoemd (het wordt XIII 104 decies)

.....[11]  
De vergoeding voor het personeel van dienstboten is specifiek, werd hier geschrapt en in een afzonderlijke afdeling ondergebracht.[11]

Het personeelslid heeft geen recht op maaltijdvergoeding voor dienstreizen en vormingsactiviteiten, indien een lunch wordt aangeboden of wanneer hij in een restaurant van het ministerie of in een door het ministerie erkend restaurant, waar hij toegang heeft, een warme maaltijd kan gebruiken. Dit

restaurant dient zich te bevinden in het gebouw waar de werkzaamheden plaatsvinden of in de onmiddellijke omgeving.

Onder onmiddellijke omgeving wordt verstaan dat de ambtenaar binnen het anderhalf uur kan terug zijn op de plaats waar de werkzaamheden plaatsvinden.

Zoals voor de kilometervergoeding is er ook één enkel bedrag voor de maaltijdvergoeding zowel voor middag- als voor avondmaal: 9,5 EUR (100%).

De afronding in euro (hier op 0,5 euro) geldt slechts vanaf 1 januari 2002. Er is geen onderscheid meer tussen rangen voor het bekomen van een reis- en maaltijdvergoeding. Bijgevolg vervalt de indeling in rangen.

Het (afgeronde) bedrag van 9,5 EUR is afgeleid van de uitgaven aan verblijfkosten, volgens de oude (federale) (de tussenvoeging is geen gevolg van het wijzigingsbesluit van 24 oktober 2003) reglementering, maar licht verhoogd tot 375 bef en vervolgens omgezet in euro. Volgens deze oude (federale) (de tussenvoeging is geen gevolg van het wijzigingsbesluit van 24 oktober 2003) reglementering verschilde het bedrag van de vergoeding voor verblijfkosten (eendagsreizen) naargelang de rang van de ambtenaar en volgens buitenland of binnenland.

Middagmaal- en avondmaalvergoeding kunnen slechts gecumuleerd worden voor dienstreizen die minstens 12 uur duren. Voor de personeelsleden die vanaf of na 14 uur dienstverplaatsingen maken, kunnen ook twee maaltijdvergoedingen gecumuleerd worden indien de dienstverplaatsing minstens 12 uur duurt.

Het is niet de bedoeling van deze cumulatierегeling dat personeelsleden dagelijks een dubbele maaltijdvergoeding ontvangen. Cumulatie moet de uitzondering blijven, wat hierbij duidelijk wordt gesteld. [11]

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 [13] 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 de instelling of het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. [6]

Wijzigingsbesluit van 24 oktober 2003 [11]:

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 volledig 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 kunnen vergoed worden; vandaar de meer algemene en gebruikelijke term 'dagvergoeding', waar de dagvergoeding ook andere kleine onkosten kan omvatten zoals onkosten voor faxen of kleine onkosten die inherent zijn aan de uitvoering van de zendingsoverdracht (visa, inentingen e.d.m.).



2. Eendaagse dienstreizen in de buurlanden, met eigen wagen, dienstwagen, dienstboot of baggerboot of met de trein enz. worden gelijkgesteld met binnenlandse reizen. De (eendaagse) dienstreizen naar de Brakke Grond in Amsterdam worden daar eveneens mee gelijkgesteld.

3. Verfijning van de tabellen met de maandelijkse forfaitaire bedragen voor de maaltijdvergoedingen o.a. om een - zij het geringe - budgettaire weerslag bij forfaitarisering per maand te vermijden. (tabel XIa) [11]

De maandelijkse forfaitaire bedragen uitgedrukt in euro worden ingevoegd als bijlage XIa. [11] Tot 31 december 2001 waren evenwel nog de bedragen in Belgische frank geldig vermeld in bijlage XIb. [6]

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. [6] [11]

	artikel in het stambesluit VOI van 30 juni 2000	bedrag in EUR	bedrag in bef
maaltijdvergoeding (Binnenlandse reis; voorheen: eendagsreis)	XIII 104 novies § 8	9,5 (100%)	375 (100%)
.....	.....	.....	.....
[11]	[11]	[11]	[11]

.....[11]

#### Onderafdeling 2 Buitenlandse reizen [11]

"Op eigen kosten" betekent in het geval van buitenlandse reizen (vóór het wijzigingsbesluit van 24 oktober 2003: meerdaagse reizen) dat de ambtenaar de hotelrekening betaalt en achteraf een schuldvordering indient voor de werkelijke uitgaven. Deze werkelijke uitgaven worden slechts terugbetaald aan de hand van de factuur tot het beloop van de in bijlage van de omzendbrief reis- en maaltijdvergoeding vermelde (maximale) bedragen voor logies en ontbijt (niet geïndexeerd) of tot beloop van het bedrag voor de dagvergoeding (vóór het wijzigingsbesluit van 24 oktober 2003: middag- of avondmaal). [11]

Ook kunnen kleine uitgaven worden vergoed t.t.z. kosten die de ambtenaar heeft gemaakt ten behoeve van de dienst (b.v. telefax naar de administratie) of die inherent zijn aan de uitvoering van de 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. [6]

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. [6]

#### Artikel XIII 104 undecies. [11]

1. Door invoeging van artikel XIII 104 quinquies (met het wijzigingsbesluit van 24 oktober 2003) dient onderhavig artikel XIII decies hernummerd.
2. Verder werd dit artikel geherformuleerd om duidelijker te stellen dat in geval 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 vele gevallen de reservaties vooraf gedaan door de cel buitenlands beleid of - indien er geen is - de door de leidend ambtenaar aangeduide dienst.

**Afdeling 4:** Reis- en maaltijdvergoeding voor het personeel op de dienst- en op veerboten [11]

**Artikel XIII 104 duodecies** [11]

1. De cumulatie van twee maaltijdvergoedingen vanaf 13 uur geldt slechts voor uitzonderlijke situaties.

2. De forfaitaire vergoeding bedoeld in § 1 en 2 wordt betaald na het indienen van een onkostenstaat. Tot deze forfaitaire bedragen respectievelijk van 8,2 euro (te indexeren) en uitzonderlijk de tweede vergoeding van 8,2 euro (voor een dienstopdracht van 13 uur en meer) is de ambtenaar vrijgesteld van het indienen van bewijsstukken.

**TITEL V.** De huisbewaarders

**Hoofdstuk I.** Aanstelling van de huisbewaarders

**Art. XIII 106.** De leidend ambtenaar wijst de gebouwen aan waarvoor een huisbewaarder dient aangesteld. Zo nodig wordt eerst een inventaris opgesteld van de gebouwen waar een huisbewaarder moet aangesteld worden.

**Art. XIII 107, § 1.** Oproep tot de kandidaten. De oproep wordt gericht tot zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden van de instelling, ongeacht hun niveau en rang. Zij dient in elk geval een functiebeschrijving en het gewenste profiel te omvatten.

De kandidaatstellingen gelden ook voor latere oproepen. Er wordt een wervingsreserve bijgehouden.

Bij de aanstelling tot huisbewaarder wordt de voorkeur gegeven aan de personeelsleden van de niveaus D en E.

In artikel XIII 108 wordt telkens de term "bij voorkeur" en niet "prioritair" gebruikt omdat prioritair in bepaalde gevallen kan tegenaangewezen zijn (bijv. bij een herlokalisatie van bepaalde diensten waarbij de ene conciërgewoning vervangen wordt door een andere, waarbij het logisch lijkt om de voorkeur te geven aan de oorspronkelijke conciërge)

Bij gelijke geschiktheid van kandidaten van het zelfde niveau, wordt prioriteit gegeven aan de statutaire kandidaat.

§ 2. Regeling bij ontstentenis van kandidaten.

Een buitenstaander aan de instelling kan in dit geval worden aangesteld.

**Hoofdstuk II.** Voordelen en rechten toegekend aan de huisbewaarders

**Art. XIII 108-109.** De verhuiskosten van het eigen meubilair komen altijd ten laste van van de huisbewaarder, behalve wanneer de diensten zelf hun lokalen verlaten.

Als vergoeding heeft de huisbewaarder alleen voordelen in natura : nl. kosteloze huisvesting, verwarming en verlichting. Indien hij wijzigingen wenst aan te brengen inzake lokalen of inzake energie dient hij vooraf de

toestemming te krijgen. De leidend ambtenaar ziet toe op de misbruiken in het verbruik.

**Hoofdstuk III.** Toelage voor de vervanging van de huisbewaarder tijdens het vakantieverlof

**Art. XIII 110.** Aangepaste 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 beambte (E111) i.p.v. de vroegere laagste schaal van niveau 4 (40/1). De laagste schaal in de loopbaan van beambte is de laagste schaal in het nieuwe personeelsstatuut.

De huisbewaarder wordt niet alleen vervangen bij diens vakantieverlof van tenminste een week, maar ook bij diens langdurige afwezigheid van tenminste een week. Uiteraard kan de procedure tot vervanging van de huisbewaarder bij diens vakantieverlof in laatstgenoemd geval niet gehanteerd worden. Bij een andere langdurige afwezigheid dan door vakantieverlof van de huisbewaarder zal de leidend ambtenaar de nodige maatregelen moeten treffen om de huisbewaarder te vervangen.

**Hoofdstuk IV.** Beëindiging van de functie van huisbewaarder

**Art. XIII 111.** § 1. In dit artikel wordt de beëindiging van de aanstelling van de huisbewaarder geregeld.

Wanneer de aanstelling van de huisbewaarder eindigt, heeft de belanghebbende, de echtgeno(o)t(e), de weduw(e)(naar) of de nabestaanden die onder hetzelfde dak wonen of de samenwonende partner en zijn nabestaanden onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar drie maanden de tijd hebben om een andere woning te zoeken.

De leidend ambtenaar waarschuwt de betrokkene bij aangetekend schrijven.

De gebouwverantwoordelijke stelt eventuele tekortkomingen vast. Deze zal zijn verslag doorsturen naar de leidend ambtenaar.

De beslissing tot ontslag wordt genomen door de leidend ambtenaar.

De huisbewaarder die ontslag wenst te nemen verwittigt de leidend ambtenaar drie maand op voorhand.

In feite 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 (cf. artikel IX 6 van deel IX. Tuchtregeling) of zijn ontslag om dringende redenen, als hij contractueel personeelslid is. (cf. artikel XIV 43 derde gedachtestreepje). 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. In dit geval betekent zijn afdanking wegens definitieve beroepsongeschiktheid als ambtenaar wel dat hij als huisbewaarder wordt ontslagen.

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

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

Tenslotte weze opgemerkt dat het bestaande koninklijk besluit van 29 april 1965 betreffende de valorisatie van de voordelen in natura toegekend aan de conciërges van de verschillende ministeries en van de instellingen welke tot die ministeries behoren, geldig blijft. Er stelt zich evenwel een probleem voor de salarisschaal (bode/kamerbewaarder) op basis waarvan de tegenwaarde wordt berekend. Dit probleem dient door de federale overheid opgelost in samenspraak met de gemeenschappen en de gewesten.

Ingevolge voornoemd koninklijk besluit neemt de instelling de sociale zekerheidsbijdragen of -afhoudingen ten laste welke door de huisbewaarder in hoofde van zijn functie als huisbewaarder verschuldigd zijn, hetzij aan het Fonds voor Overlevingspensioenen, hetzij aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, naargelang het geval.

#### **TITEL VI.** Sociale voordelen:

**Hoofdstuk 1.** Werkgeversbijdrage in de kosten van het woon-werkverkeer voor de ambtenaar die de arbeidsplaats moeilijk of niet kan bereiken met het gemeenschappelijk openbaar vervoer [10]

##### **Afdeling 1.** Recht op tegemoetkoming [10]

**Art. XIII 113.** De ambtenaar die zijn werkplaats (met inbegrip van eventuele werven) moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kan bereiken, ofwel omdat de werkplaats te ver van een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer gelegen is, ofwel omdat de werkplaats in functie van de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer te bereiken is, heeft recht op een werkgeversbijdrage.

Dit betekent dus dat de afstand woonplaats van de betrokken ambtenaar - halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer niet in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de betrokken ambtenaar recht heeft op een werkgeversbijdrage.

[3] [10] [12]

**Art. XIII 114.** (opgeheven) [13]

##### **Afdeling 2.** Toekenningsvoorwaarden

**Art. XIII 115.** De werkplaatsen die moeilijk of niet te bereiken zijn met het gemeenschappelijk openbaar vervoer ofwel omdat de dichtstbijzijnde halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer zich op minstens 3 km van de werkplaats bevindt, ofwel omdat men werkt in ploegenstelsel, worden bepaald bij omzendbrief. De lijst kan worden gewijzigd na onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.

Ingevolge het advies van de Raad van State van 10 februari 1998 (L. 27.308/3) wordt hier duidelijk bepaald wat onder moeilijk bereikbare plaats dient verstaan te worden nl. iedere werkplaats die zich op minstens 3 km. van de dichtstbijzijnde halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer bevindt ofwel de werkplaatsen waar in ploegenstelsel wordt gewerkt waarbij het wegens het begin- of einduur niet mogelijk is gebruik te maken van het openbaar vervoer.

De Raad van State vermeldt dat de moeilijk bereikbare werkplaatsen dienen vastgelegd te worden bij ministerieel besluit in plaats van bij omzendbrief indien de minister over enige appreciatieruimte beschikt voor het vaststellen van de lijst met deze werkplaatsen.

Aangezien de minister evenwel terzake geen appreciatieruimte heeft (gelet op hogervermelde definitie van moeilijk bereikbare werkplaats) is de Raad van State akkoord met de vaststelling bij omzendbrief.

Er wordt een bijkomende definitie voor moeilijk te bereiken arbeidsplaats gecreëerd: "3° werkplaatsen die zich op minder dan 3 km van een halte van het openbaar vervoer bevinden maar waar de frequentie van het openbaar vervoermiddel zo laag is dat de personeelsleden ook bij normale arbeidstijden geen gebruik kunnen maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer. Werkplaatsen met een glijdende arbeidstijdregeling zijn hiervan uitgesloten." [10]

**Art. XIII 116.** Niettegenstaande de werkplaats eventueel wel binnen de 3 km. van een halte van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel kan gelegen zijn, kunnen de werkuren (geen ploegenstelsel) soms tot gevolg hebben dat van dit gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel geen gebruik kan gemaakt worden. In dit geval is het de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd te beslissen welke ambtenaren zich in deze situatie bevinden en aldus recht hebben op een werkgeversbijdrage.

### **Afdeling 3.** Bedrag van de tegemoetkoming

**Art. XIII 117.** 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 ambtenaren die de werkplaats niet of moeilijk kunnen bereiken met het openbaar vervoer gaan ophalen, een jaarlijkse forfaitaire toelage van 10.242 fr. (100 %) wordt toegekend. Gekoppeld aan de verhogingscoëfficiënt 1,1717 geeft dit een bedrag van 12.000 fr. Vanaf 1 oktober 1997 bedraagt de verhogingscoëfficiënt 1,1951. De toelage wordt dus enkel uitbetaald aan chauffeurs van dienstwagens die wel degelijk andere personeelsleden die de arbeidsplaats moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kunnen bereiken, gaan ophalen. Deze precisering gebeurt ingevolge het advies van de Raad van State dd. 10 februari 1998 (L. 27.308/3).

Paragraaf 2 bepaalt dat de toelage de evolutie volgt van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van artikel XIII 22.

In paragraaf 3 wordt vermeld dat de toelage wordt uitbetaald pro rata van het aantal maanden waarin de ambtenaar in voldoende mate anderen is gaan ophalen. Om de administratieve formaliteiten te beperken, wordt de pro rata berekening niet toegepast gedurende het jaarlijks vakantieverlof en de feestdagen vermeld in titel 2 van deel XI van het stambesluit voor ambtenaren die normaliter anderen ophalen.

**Artikel XIII 118.** Bij gebrek aan dienstvervoer heeft de ambtenaar die met een privé- vervoermiddel naar het werk komt, recht op een werkgeverstussenkomst van 56 % van de totale maandelijkse kostprijs van een treinkaart 2e klas voor dezelfde afstand.

Er is geen pro rata regeling ingeval van onvolledige prestaties.

Met het oog op het bevorderen van carpooling ontvangen zowel de chauffeur als de passagier(s) deze werkgeversbijdrage. Deze precisering wordt toegevoegd ingevolge het advies van de Raad van State dd. 10 februari 1998 (L. 27.308/3).

In geval van carpooling geldt het gehele traject (met inbegrip van de eventuele omweg om passagiers op te halen) als normale reisweg naar en van het werk, zowel wat de chauffeur als wat de passagier(s) betreft. Het traject voor de passagier neemt pas een aanvang op de plaats waar hij werd opgehaald.

Vanaf 1 januari 2002 kunnen, in uitvoering van het sectoraal akkoord, de personeelsleden die de werkplaats niet of moeilijk met het openbaar vervoer kunnen bereiken aanspraak maken op de volledige kostprijs van een treinkaart 2de klasse over dezelfde afstand, waar dit voorheen was beperkt tot de wettelijke werkgeversbijdrage. [10]

**Artikel XIII 119.** voorziet nog in een overgangsregeling voor de ambtenaren voor wie thans een gunstigere regeling bestaat.

**Hoofdstuk 2.** Tegemoetkoming van de werkgever in het woon-werkverkeer met het gemeenschappelijk openbaar vervoer.

Dit hoofdstuk 2 (werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer) wordt ingevoegd in deel XIII, titel 6.

**Artikel XIII 120.** Dit artikel regelt vanaf 1 april 2000 de volledige tenlasteneming door de Vlaamse Openbare instellingen die onder het stambesluit VOI vallen van de kosten van een abonnement op het gemeenschappelijk openbaar vervoer naar en van het werk. [4]

Het supplement voor een abonnement eerste klasse van de NMBS blijft ten laste van het personeelslid. [4]

Het komt elke VOI toe de praktische modaliteiten inzake deze maatregel bij dienstorder aan de personeelsleden mee te delen. Als model werd het dienstorder CSG 99/1 van 24 maart 1999 voor het ministerie, informatief naar de betrokken VOI gestuurd. [4]

Sociale zekerheid en fiscaliteit: [4]

1. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid stelt dat de bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer maakt om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en terug, niet als loon worden beschouwd. Bijgevolg dienen op deze bedragen geen sociale zekerheidsbijdragen te worden ingehouden.

2. Vanaf het inkomstenjaar 2000 (aanslagjaar 2001) wordt de volledige tenlasteneming van de kostprijs in een abonnement op het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer vrijgesteld van belastingen.

Voor de instellingen die gebruik maken van het 'derde-betalersstelsel' heeft de administratie der directe belastingen een eenvoudige procedure uitgewerkt.

a. afleveren fiskale fiches 281.10:

Vanaf het inkomstenjaar 2000 zal de AAD/personeelsdienst geen fiscale fiches nopens het woon-werkverkeer meer afleveren.

b. invullen van de belastingsaangifte:

Er moet terzake geen enkel bedrag meer op de belastingsaangifte vermeldt worden.

c. Attesten van regelmatig gebruik:

Aan de vervoermaatschappijen werd opdracht gegeven geen attesten van regelmatig gebruik aan de personeelsleden toe te sturen.

**Hoofdstuk 3.** Toekenning van een fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer.

Met ingang van 1 januari 1999 wordt dit hoofdstuk ingevoegd in deze titel 6. Aan de ambtenaar die de woon-werkverplaatsing geheel of gedeeltelijk met de fiets aflegt wordt een fietsvergoeding toegekend.

**Artikel XIII 121.** § 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. De praktische modaliteiten worden bij omzendbrief aan de personeelsleden meegedeeld.

De ambtenaren tewerkgesteld in een continudienst ontvangen een maandelijkse fietsvergoeding, afhankelijk van het aantal werkdagen tijdens de maand dat effectief de fiets wordt gebruikt.

**Artikel XIII 121,** § 2. In uitvoering van het sectoraal akkoord 1999-2000 wordt de fietsvergoeding vanaf 1 september 2000 opgetrokken tot 6 bef per kilometer.

De praktische modaliteiten werden met de omzendbrief van 18 augustus 2000 verspreid.

Door deze wijziging wordt tot 31 augustus 2000 de vergoeding (wettelijke werkgeversbijdrage) berekend op basis van het aantal kilometer enkele rit.

Vanaf september wordt de vergoeding (6 bef per kilometer) berekend op het aantal kilometer heen en terug.

Paragraaf 3 van dit artikel bepaalt dat geen fietsvergoeding verschuldigd is indien de dagelijkse afstand (enkele rit) minder dan één kilometer bedraagt.

Paragraaf 4 van dit artikel bepaalt dat ingeval het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, of in geval van deeltijdse prestaties of verlof voor verminderde prestaties de te betalen vergoeding wordt berekend, rekening houdend 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.

Aan de personeelsleden tewerkgesteld in een continudienst, wordt de vergoeding betaald op basis van het aantal effectieve werkdagen dat de fiets wordt gebruikt. [4]

Ingevolge de opmerking van de Raad van State (L.29.435 en L. 29.810/3 van 15 juni 2000) werd gepreciseerd dat ook de ambtenaar in continudienst recht heeft op maandelijkse betaling van de toelage.

Paragraaf 5 van dit artikel bepaalt dat de vergoeding niet wordt toegekend voor de volledige kalendermaanden waarin geen prestaties worden geleverd. fiscaliteit en sociale zekerheid

Op de toegekende vergoeding dienen geen belastingen noch sociale bijdragen te worden betaald.

**Hoofdstuk 3ter.** Woon- werkverplaatsing voor gehandicapten. [10]

**Art. XIII 121ter.** Bepaalde andersvaliden kunnen ingevolge hun handicap het openbaar vervoer niet gebruiken voor het woon-werkverkeer. Aan de personen die 66% arbeidsongeschikt zijn, en de woon-werkverplaatsing met de wagen afleggen, wordt een vergoeding toegekend die gelijk is aan de kostprijs van een treinkaart 2de 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. [10] [13]

**Hoofdstuk 4.** Toepassingsgebied

**Artikel XIII 122.** bepaalt dat titel 6 eveneens van toepassing is op de stagiairs.

**TITEL VII.** Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen

**Afdeling 1.** Bijzondere- en overgangsbepalingen

**Art. XIII 123.** § 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 art. I2 - 1°.

De volgende artikelen zijn overgangsmaatregelen die opgenomen waren of zijn in diverse federale reglementaire teksten die ingevolge artikel 88 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988, van toepassing blijven op naar de diensten van de Vlaamse regering of naar de Vlaamse openbare instellingen overgedragen personeelsleden.

Hierna wordt per artikel verwezen naar de oorsprong van deze bepalingen.

**Art. XIII 124.** (opgeheven) [6]

**Art. XIII 125.** (opgeheven) [6]

**Art. XIII 126.** De compensatieregeling vermeld in artikel XIII 43 en XIII 49 is op de eerste plaats bedoeld voor de afdelingen met een normaal dienstrooster (gemiddeld 38 uur per week met normale dagprestaties in een werkweek van maandag tot vrijdag). De diensten met een beurtroolsysteem of de continudiensten waar vóór 1 januari 1995 reeds een compensatieregeling eigen aan hun dienst bestond, behouden deze regeling; zoniet zou het



opleggen van een uniforme compensatieregeling voor deze diensten aanzienlijke organisatorische - en personeelsproblemen stellen.

**Art. XIII 127.** De opdrachthouder, bedoeld in artikel II 26, geniet tot de datum van aanduiding van de nieuwe opdrachthouders de salarisschaal A281 of de salarisschaal A280 (indien vastbenoemd in loopbaan A12). Bij een nieuwe aanwijzing tot opdrachthouder daarna behoudt hij de salarisschaal A281, respectievelijk A280.

**Art. XIII 129.**

**Dit artikel werd opgeheven bij besluit van de Vlaamse Regering van 5 december 2003. De toelichtende tekst hierna werd evenwel ter informatie behouden.**

Onder het motto "loon naar werken" werd (in artikel XIII 21) de betaling in werkdagen met het Vlaams personeelsstatuut van 28 november 1993 ingevoerd.

De formule van de betaling in werkdagen werd ook de "1,4 dertigsten-regel" genoemd.

Deze bepaling werd in de personeelsstatuten van de VOI overgenomen en alleszins in die VOI die onder de toepassing van dit (stam)besluit (VOI) vallen.

In geval van afwezigheid om andere redenen dan verlof voor verminderde prestaties, werd het maandsalaris in werkdagen betaald. Dit betekende dat alleen de werkdagen (en gelijkgestelde dagen vb. vakantie) en de feestdagen die in een week vallen worden betaald. De noemer van de betalingsbreuk bleef dertig, maar de teller was niet meer gelijk aan een veelvoud van één zoals bij de betaling in kalenderdagen

Deze formule was van toepassing tot 30 september 1999 voor DIGO, OVAM en Toerisme Vlaanderen en tot 31 oktober voor de andere VOI die onder dit (stam)besluit (VOI) vallen.

Zoals uiteengezet in de toelichting bij artikel XIII 24 werd deze formule en de zogenaamde evenredige formule vervangen door één enkele de dag na de hoger vermelde data.

Er werd echter vooraf, zoals hierna wordt vermeld, nog een correctie aan de (vorige) formule (de zogenaamde 1,4 dertigsten regel) doorgevoerd met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 1996.

Voor de volledigheid en omdat de hoger vermelde correctie niet meer bij alle VOI, die onder dit (stam)besluit (VOI) vallen, juridisch werd bekrachtigd, wordt de correctie nog opgenomen als een tijdelijke overgangsregeling en wordt hierna voor de duidelijkheid het volledige systeem uiteengezet.

Op te merken valt dat deze correctie wel werd bekrachtigd bij de volgende VOI : BLOSO, DIGO, DS, MBZ, nv. Zeekanaal, OPZ Geel, OPZ Rekem, Toerisme Vlaanderen en de VHM. Voor deze instellingen is dit tijdelijk overgangsartikel dan weer niet nodig.

(cfr. besluit van de Vlaamse regering van 14/04/2000 tot wijziging van de personeelsstatuten van sommige Vlaamse openbare instellingen).

Het volledige maandsalaris werd vermenigvuldigd met een breuk:

a) indien het aantal gepresteerde werkdagen van die maand kleiner is dan of gelijk aan 10:

$$\frac{\text{het aantal gepresteerde werkdagen van die maand} \times 1,4}{30}$$

b) indien het aantal gepresteerde werkdagen van die maand groter is dan 10:

$$30 - \frac{(\text{het aantal niet-gepresteerde werkdagen van die maand} \times 1,4)}{30}$$

De factor 1,4 werd eenvoudigweg bekomen door het aantal kalenderdagen van één week (7) te delen door het aantal werkdagen van één week (5).

In geval het aantal gepresteerde dagen gelijk was aan:

-11 werd in een maand met 22 of 23 werkdagen het bekomen product eveneens afgerond naar 15 (cf. het hiernavolgend voorbeeld 1);

-12 werd in een maand met 23 werkdagen het bekomen product gebracht op 15,5.

Vanaf 1 januari 1996 werd hieraan toegevoegd dat indien in een maand van 20 werkdagen het aantal gepresteerde dagen gelijk is aan 10 het bekomen product wordt afgerond naar 15.

"Met gepresteerde dagen werden gelijkgesteld de dagen waarop ..."

M.a.w. met gepresteerde dagen worden onder meer gelijkgesteld de dagen vakantieverlof, dienstvrijstelling, ziekteverlof of verlof wegens arbeidsongeval of ongeval van of naar het werk of wegens beroepsziekte, bevallingsrust, omstandigheidsverlof, voorbehoedsverlof, de dagen in de onvolledige maanden van afwezigheid wegens militaire verplichtingen, tuchtschorsing en schorsing in het belang van de dienst. (cf. artikel IX 4 voor de tuchtschorsing en artikel X 3 voor de schorsing in het belang van de dienst).

Gelet op wat voorafgaat konden zaterdagdagen of zondagdagen of feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen, nooit gelijkgesteld worden met gepresteerde dagen.

Twee voorbeelden ter illustratie:

Voorbeeld 1:

Een ambtenaar nam gecontingenteerd verlof vanaf maandag 3 mei tot en met vrijdag 21 mei 1999.

Hij viel onder toepassing van § 4 a) omdat hij in mei minder dan 10 dagen heeft gewerkt.

Het totaal aantal werkdagen in mei 1999 bedroeg 21.

Het aantal gepresteerde dagen bedroeg 7 (2 feestdagen in de week : O.H. Hemelvaart en tweede Pinksterdag).

$$7 \times 1,4 = 9,8$$

Bijgevolg ontving de ambtenaar 9,8 van zijn maandsalaris.

30

Voorbeeld 2:

Een ambtenaar nam gecontingenteerd verlof van maandag 2 mei 1997 tot en met woensdag 20 mei 1997.

Hij viel onder toepassing van § 4 b) omdat het aantal gepresteerde dagen in mei groter is dan 10 nl. 11:

Het totaal aantal werkdagen in mei 1997 bedroeg 22.

Het aantal niet gepresteerde dagen was 11:  $11 \times 1,4 = 15,4$

$30 - 15,4 = 14,6$

Normalerwijze ontving de ambtenaar 14,6 van zijn maandsalaris.

30

Door de correctie ontving de ambtenaar echter 15 van zijn maandsalaris.

30

Tenslotte wordt opgemerkt dat in geval binnen dezelfde maand, zowel verlof voor verminderde prestaties als gecontingenteerd verlof werd genomen, het salaris werd verminderd volgens de formule van de betaling in werkdagen. M.a.w. de in die maand werkelijk gepresteerde (+ gelijkgestelde) dagen werden in aanmerking genomen.

**Art. XIII 129bis.** §1 voorziet een vergoeding van 300 euro (100%), die enkel zal gelden voor de personeelsleden die reeds van vóór 1 april 2002 in dienst zijn en verplicht waren en nog steeds zijn om, uit hoofde van hun functie, over een privé-aansluiting op het telefoonnet te beschikken. [9]

§2 bepaalt dat deze vergoeding alle kosten (aansluiting, abonnement, gesprekken) dekt en maandelijks wordt betaald. [9]

§3 bepaalt dat de leidend ambtenaar jaarlijks de lijst vaststelt van de ambtenaren die deze vergoeding ontvangen. Tevens wordt bepaald wie kan beschikken over een GSM-toestel. Het afdelingshoofd beslist in welke mate het GSM-gebruik al dan niet beperkt moet worden (bv. programmering van slechts een beperkt aantal nummers). Personeelsleden in dienst na 1 april 2002 zullen immers geen telefoonvergoeding meer ontvangen, maar een diensttelefoon (GSM) ter beschikking krijgen. Ook personeelsleden die reeds vóór 1 april 2002 in dienst waren en een telefoonvergoeding ontvingen, kunnen in de plaats van de vergoeding een GSM ontvangen indien dit functioneel meer aangewezen is. [9]

**Art. XIII 129ter** voorziet in een overgangsregeling voor de naar een instelling overgehevelde ambtenaar die ingevolge de bestaande reglementering recht heeft op een toelage voor het uitblijven van ongevallen. [9]

In deze overgangsregeling wordt het bedrag geforfaitariseerd op 92 euro (100%) per jaar. Het bedrag wordt jaarlijks uitbetaald aan de betrokken ambtenaar die tijdens het afgelopen jaar:

- ten minste 80 uren occasioneel met het besturen van een voertuig was belast;
- geen ongeval heeft gehad waarvoor hij aansprakelijk was. [9]

**Art. XIII 129quater** voorziet in een overgangsregeling voor de naar een instelling overgehevelde ambtenaar en de ambtenaar die op 31 maart 2002 een kantoorvergoeding ontving. Dit artikel bepaalt dat voornoemde ambtenaren een kantoorvergoeding behouden voor zover de betrokken ambtenaar: [9]

- geen kantoor heeft in een gebouw van de instelling;
- uit de aard van de functie een lokaal als kantoor dient in te richten.

- Paragraaf 2 bepaalt het bedrag van voormelde vergoeding op:

- \* 375 euro (100%) voor een kantoor dat voor het publiek toegankelijk is;
- \* 89,5 euro (100%) voor een kantoor dat niet voor het publiek toegankelijk is.

- Paragraaf 3 bepaalt dat de toelage maandelijks, eventueel pro rata en aangepast aan de index wordt uitbetaald.

Aangezien het om een overgangsregeling gaat, wordt de vergoeding enkel uitbetaald aan de overgehevelde personeelsleden die op basis van een oude federale reglementering recht hadden op een kantoorvergoeding. Deze personeelsleden ontvangen dan de nieuwe kantoorvergoeding voor zover zij nog steeds aan de toekenningsvoorwaarden voldoen. [9]

De vergoeding dekt alle kosten die voortvloeien uit de inrichting van een kantoor, inzonderheid de huurverplichtingen, de verwarmings- en verlichtingskosten en de afschrijving van het meubilair. [9]

Voor de ambtenaar in dienst vanaf 1 april 2002 wordt geen kantoorvergoeding meer voorzien. Het is de bedoeling dat hem, indien nodig, de vereiste zaken (zoals PC, bureau e.d.) worden ter beschikking gesteld. [9]

**Artikel XIII 129quinquies.** Dit artikel voorziet in een rechtsgrond voor de ambtenaren die op basis van "oude" federale regelgeving, die sensu stricto niet op hen van toepassing was, toch het genot hebben gekregen van een hierna genoemde vergoeding of toelage. [9]

Paragraaf 1. telefoonvergoeding;  
paragraaf 2 en 3. uniformvergoeding;  
paragraaf 5. toelage uitblijven van ongevallen

In §3 wordt inzake de uniformvergoeding tevens bepaald dat de ambtenaar, die behoort tot een personeelscategorie waarvoor tussen 1 januari 1989 en 31 maart 2002 de verplichting bestond tot het dragen van een uniform, en dit uniform zelf heeft moeten kopen, maar geen uniformvergoeding ontving, aan de hand van een schuldvordering de kostprijs van dit uniform terugkrijgt.[9]

§4 vloeit voort uit het eenvoudig feit dat de VOI instaan voor hun eigen organisatie. [9]

§5 regelt de toestand van de rechtstreeks aangeworven personeelsleden die een toelage voor het uitblijven van ongevallen hebben ontvangen. [9]

**Art. XIII 129 sexies.** 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. [10]

## **Afdeling 2.** Opheffingsbepaling

**Art. XIII 130.** Geen commentaar

**DEEL XIV. DE RECHTSPOSITIE VAN HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID VAN DE INSTELLING**

**TITEL 1. Toepassingsgebied**

**Artikel XIV 1, § 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 1995 of later in dienst genomen worden, als de contractuele personeelsleden die vóór deze datum reeds in dienst zijn, 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 afdeling bevoegd voor personeelszaken is in dit verband belast met de opmaak en de afsluiting van de addenda (of nieuwe overeenkomsten) waarbij de arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel 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.

Opgemerkt wordt dat bij de instelling sedert 1 januari 1991 geen RVA-stagiairs meer worden in dienst genomen (cfr. beslissing dd. 30 juli 1990 van de Vlaamse regering).

Aan de federale overheid werd gevraagd om formeel vrijgesteld te worden van de verplichting om RVA-stagiairs aan te werven bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit (cfr. artikel 4, § 1 van het KB nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces).

Terzake werd tot nog toe echter geen antwoord ontvangen.

§ 2. Dit deel doet geen afbreuk aan de dwingende bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van andere arbeidsrechtelijke wetten en besluiten die van toepassing zijn op het contractuele personeel van de instelling.

**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 de afwezigheid tot vervanging noopt [7]

3°bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen.

4°te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken [7]

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 AP-KB.

Voormelde organieke regeling was overigens ook reeds vervat in het artikel 8, § 2 van het KB nr. 56 van 16 juli 1982 betreffende de werving in sommige overheidsdiensten (zoals dit werd gewijzigd bij de wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut).

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.

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 3 categorieën van de tot nog toe bestaande organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel worden uitgebreid met een vierde categorie "hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen". Deze categorie stemt overeen met de categorie "taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen" vermeld in artikel 2 van het APKB van 22 december 2000. Zij maakt het mogelijk om op het vlak van de op bijzondere competenties gerichte werving, een beroep te doen op hooggekwalificeerd personeel, indien de opdracht niet zodanig specifiek is, dat hij kan worden ondergebracht onder het begrip "specifieke opdracht" (artikel XIV 2, 3°). [7]

De organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel is in wezen restrictief.

Dit restrictief karakter verhindert echter niet dat wanneer in het kader van (weder)tewerkstellingsprogramma's de indienstneming van contractueel personeel aan 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 raad van bestuur die beslist over het aantal, de duur en de soort van betrekkingen waarin contractueel wordt aangeworven, en dit op voorstel van de leidend ambtenaar.

Voor Bloso kan van deze bepaling worden afgeweken, omwille van het feit dat het huidig personeelsstatuut van deze instelling voorziet dat de leidend ambtenaar hierover beslist, mits voorafgaandelijk akkoord van de leidend ambtenaar. Bovendien gaat het hier voor Bloso in eerste instantie over seizoenpersoneel en jobstudenten, die tijdens piekperiodes worden ingezet.

In de mate dat het syndicaal statuut dit vereist, zullen de vakbonden bij deze beslissing geraadpleegd worden. Voormelde besluitvormingsprocedure verschilt van die welke in het artikel 66 van het decreet van 12 december 1990 betreffende het Bestuurlijk Beleid werd vermeld.

Het is m.n. niet meer de Vlaamse regering die bij besluit beslist over de in dit kader door te voeren aanwervingen, maar het is de raad van bestuur die bevoegd is om zowel het aantal, de duur als de soort van de betrekkingen te bepalen waarin contractueel wordt aangeworven om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften.

De gewijzigde besluitvormingsprocedure maakt een snellere en soepelere indienstneming van het beoogde personeel mogelijk.

### **Afdeling 3. Vervangingsopdrachten**

**Art. XIV 4.** De bepaling van artikel XIV 4 volgens dewelke vervangers alleen mogen worden in dienst genomen in de graad van het vervangen personeelslid of de daarmee overeenstemmende wervingsgraad wordt om flexibiliteitsredenen niet langer opgenomen overeenkomstig de wijziging in het gedereguleerd VPS. [7]

De contractuele vervanging van een ambtenaar of van een contractueel personeelslid kan plaats vinden in dezelfde graad of in een andere graad. De feitelijke personeelsbehoefte op het ogenblik van de vervanging en de beschikbare budgettaire middelen zijn in dit verband doorslaggevend. [7]

### **Afdeling 4. Bijkomende of specifieke opdrachten**

**Art. XIV 5.** Gelet op het artikel 2 van het AP-KB 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. [13]

Hiermee wordt niet bedoeld dat de concrete aanwervingen in het kader van de bijkomende of specifieke opdrachten aan de Vlaamse Regering moeten worden voorgelegd, maar wel de aanvragen tot wijziging van de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten vermeld in artikel XIV 5, § 2. [13]

Ten einde deze verplichting na te leven worden deze betrekkingen bepaald in het instellingsspecifieke besluit.

De betrekkingen van het schoonmaak-, catering- en restaurantpersoneel, worden wel gedefinieerd als bijkomende en specifieke opdrachten. [13]

Deze lijst is niet-limitatief: de Vlaamse Regering kan beslissen nog andere betrekkingen eraan toe te voegen. Zo zal onthaalpersoneel waar nodig opgenomen worden in het instellingsspecifiek besluit. [13]

Telkens een betrekking als bijkomende of specifieke opdracht wordt gekwalificeerd, dienen deze betrekkingen aan het instellingsspecifiek besluit te worden toegevoegd.

De indienstneming in de als bijkomende of specifieke opdracht gekwalificeerde betrekkingen gebeurt volgens het artikel XIV 5, § 3 voor onbepaalde of bepaalde duur.

Dat de betrekkingen van het schoonmaak-, catering- en restaurantpersoneel werden opgedeeld bij de bijkomende of specifieke opdrachten is in feite niets nieuws. [13]

Een soortgelijke redenering is eveneens terug te vinden in het verslag dat namens de senaatscommissie voor de binnenlandse aangelegenheden werd uitgebracht met betrekking tot het ontwerp van wet betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut (de latere wet van 20 februari 1990).

Geheel in het verlengde van deze redenering vermeldt de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten die intussen door de federale overheid werd opgemaakt trouwens ook de betrekkingen van het schoonmaak- en restaurantpersoneel (cfr. artikel 1, 1° van het K.B. van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende en specifieke opdrachten in de besturen en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut).

Onder "restaurantpersoneel" dient zowel het keuken- als het cafetariapersoneel te worden begrepen.

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.

#### **Afdeling 5.** Hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen [7]

**Art. XIV 5bis** Op grond van dit artikel bepaalt de minister, die belast is met het bestuur van of het toezicht op de instelling in overleg met de Vlaamse minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken, voor de contractuele betrekkingen die op grond van artikel XIV 2, 4° als hoog gekwalificeerd beschouwd worden:

- het aantal, de duur en de soort;
- de soort van arbeidsovereenkomst waarmee wordt aangeworven;
- de aanwervingswijze;
- de aanwervingsvoorwaarden. [7]



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 instelling stellen. De indienstneming in de hooggekwalificeerde betrekkingen, vermeld in artikel XIV 2, 4° gebeurt door de raad van bestuur en indien er geen raad van bestuur is in de instelling door de minister, die belast is met het bestuur van de instelling. [7]

## **Hoofdstuk 2.** De toelatingsvoorwaarden

**Art. XIV 6.** In dit artikel worden de toelatingsvoorwaarden vastgesteld voor een tewerkstelling bij arbeidsovereenkomst.

Het herneemt met dit doel de toelatingsvoorwaarden die reeds waren opgenomen in het besluit van de Vlaamse regering van 4 december 1991 houdende vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige openbare instellingen die afhangen van de Vlaamse gemeenschap en/of van het Vlaamse gewest.

Het artikel XIV 6 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 6 is hiermee in overeenstemming met de interpretatie die door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen wordt gegeven aan het artikel 48 van het Verdrag van 25 maart 1957 tot oprichting van een Europese Economische Gemeenschap.

Contractuele betrekkingen kunnen echter niet alleen ingenomen worden door onderdanen van een lidstaat van de EG, maar ook door personen van buiten de EG.

Het artikel XIV 6 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 AP-KB 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;

-met uitsluiting van hogere diploma's houder zijn van het passende diploma of getuigschrift. Van niet-Belgen kan een gelijkgesteld diploma worden aanvaard.

De toelatingsvoorwaarden voor een contractuele betrekking werden aangepast (artikel XIV 6) in die zin dat de toegang tot de betrekkingen van een welbepaald niveau, wordt beperkt tot uitsluitend de personen die geen hoger diploma bezitten dan het diploma dat overeenstemt met dit niveau.

Als uitzondering op dit principe gelden de gevallen waarin het hoger diploma werd behaald na de inschrijving of na het slagen voor de selectieprocedure voor de te begeven betrekking; de contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden ter vervanging van personeelsleden met loopbaanonderbreking of van wie de lopende arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Conform de aanpassing van het verdringingseffect voor de ambtenaren wordt ook voor de contractuelen gesteld dat voornoemde voorwaarde niet geldt voor vacante betrekkingen van een niveau dat net lager ligt dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma. [4]

de contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden ter vervanging van personeelsleden met loopbaanonderbreking of van wie de lopende arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

Indien een personeelslid met loopbaanonderbreking echter door een gesubsidieerd contractueel vervangen wordt, heeft de huidige GESCO-reglementering (artikel 28 van het besluit van de Vlaamse regering van 27 oktober 1993 ter veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen) tot gevolg dat alleen personen, die maximum over het diploma beschikken dat overeenstemt met het niveau waarin moet vervangen worden, als vervangende gesubsidieerd contractueel kunnen in dienst genomen worden.

De facto kan alleen wanneer de vervanging van een loopbaanonderbreking plaats vindt door een gewone contractueel (d.i. wanneer de loopbaanonderbreker zelf gewone contractueel is), een vervanger worden in dienst genomen met een hoger diploma dan het diploma dat overeenstemt met de graad waarin de vervanging gebeurt.

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 diplomaverenisten in die zin dat men kan worden aangeworven ook al beschikt men niet over het diploma of studiegetuigschrift dat overeenstemt met het niveau.

De bevoegde overheid kan echter enkel afwijken van deze vereiste:

- 1° bij gemotiveerde beslissing
- 2° na advies van de instantie die instaat voor de selectie en
- 3° in geval van schaarste op de arbeidsmarkt. [10]

Het advies van de instantie die instaat voor de selectie is niet vereist bij contractuele betrekkingen.[10]

### **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 vastgestelde arbeidsvoorwaarden in door middel van de arbeidsovereenkomst die het vrijelijk met de instelling aangaat.

De autonomie van de instellingen 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 instelling om de arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel te bepalen wordt ook ingeperkt door de artikelen 61 en 62 van het APKB.

Volgens deze artikels hebben de contractuele personeelsleden van een gemeenschaps- of gewestregering en van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen 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 3 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 7 tot en met XIV 25 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 7.** 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 instelling 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 vaststelling van de arbeidsovereenkomst

**Art. XIV 8.** Volgens dit artikel moet elke arbeidsovereenkomst schriftelijk worden vastgesteld.

Deze schriftelijke vaststelling draagt bij tot de rechtszekerheid van werkgever en werknemer.

**Art. XIV 9.** Dit artikel machtigt de leidend ambtenaar om de arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Aangezien eventuele addenda aan een basiscontract eveneens moeten beschouwd worden als arbeidsovereenkomsten, is de leidend ambtenaar ook bevoegd voor de ondertekening van deze addenda.

Voormelde bevoegdheid tot ondertekening houdt echter niet in dat de leidend ambtenaar 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 27) en het verlenen van het ontslag (cfr. artikel XIV 43)).

## **Afdeling 3.** Proeftijd - Beoordeling

### **Onderafdeling 1.** Proeftijd

**Art. XIV 10.** Volgens dit artikel moeten de contractuele personeelsleden van de instelling onderworpen worden aan een proeftijd.

**Art. XIV 11.** De duur van de proeftijd bedraagt in principe voor contractuele arbeiders 14 dagen en voor contractuele bedienden 1 maand (merendeel van de betrekkingen) of 6 maand (gespecialiseerde bijkomende of specifieke opdrachten). Om terzake meer flexibiliteit te creëren wordt nu aan de leidend ambtenaar de mogelijkheid geboden 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 begrenzingen die worden gesteld door het arbeidsrecht, blijven worden gerespecteerd. [3]

**Art. XIV 12.** 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 (Arb.hof Brussel, 11.05.84, J.T.T., 1985, 132 ; Arb.hof Antwerpen, 18.09.84, J.T.T., 1985, 135).

Het maakt hierbij niet uit in welke hoedanigheid (vast, tijdelijk of contractueel) de voorgaande prestaties werden geleverd.

## Onderafdeling 2. Beoordeling

**Art. XIV 13.** Volgens dit artikel moet het contractueel personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of een bepaalde duur van meer dan 1 jaar, jaarlijks door zijn hiërarchische meerderen 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).

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. [1]

Deze beoordeling heeft geen gevolgen op geldelijk vlak.

Zij heeft enkel tot doel na te gaan of de indiensthouding van het betrokken personeelslid (rekening houdend met de werkdruk, de organisatie van de dienst en de kwaliteit van het gepresteerde werk) nog verder aangewezen is. Wanneer de beoordeling negatief is, moet hiervan de leidend ambtenaar worden verwittigd. Deze beslist dan of het contractuele personeelslid al dan niet wordt ontslagen.

Voor de contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor maximaal 1 jaar of met een vervangingsovereenkomst is evenmin een systematische, periodieke beoordeling door de hiërarchische meerderen voorzien.

Ongeacht of een contractueel personeelslid al dan niet jaarlijks door zijn hiërarchische meerderen moet worden beoordeeld, blijft echter zijn ontslag tijdens de loop van het jaar mogelijk.

**Art. XIV 13bis.** De contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking zoals bedoeld in artikel XIV 2, 4° en een bezoldiging minstens gelijk aan A311, worden beoordeeld door de raad van bestuur en indien er geen raad van bestuur is in de instelling door de minister, die belast is met het bestuur van de instelling.

Voor de andere contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking zijn de algemene regels inzake beoordeling van toepassing. Bij de vergelijking met de salarisschaal A311, worden desgevallend andere bezoldigingselementen dan het salaris in aanmerking genomen. Deze elementen zijn niet bij voorbaat vast te stellen, aangezien de bezoldiging van het contractueel personeel met een hoog gekwalificeerde betrekking bij de indienstneming wordt vastgesteld. [7]

## Afdeling 4. Standplaats

**Art. XIV 14.** Volgens dit artikel wordt de standplaats van het contractuele personeelslid aangewezen door de leidend ambtenaar.

Deze standplaats moet in de schriftelijke arbeidsovereenkomst met dit personeelslid worden vermeld.

## Afdeling 5. Werktijdregeling en arbeidsduur

Deze afdeling omvat algemene bepalingen over de werktijdregeling en het arbeidsregime van het contractuele personeelslid.

**Art. XIV 15.** Volgens dit artikel geldt voor contractuele personeelsleden dezelfde werktijdregeling als voor ambtenaren.

**Art. XIV 16.** Met contractuele personeelsleden kunnen zowel voltijdse als deeltijdse arbeidsovereenkomsten worden afgesloten.

Een voltijdse arbeidsduur omvat volgens het artikel XIV 16 voor contractuele personeelsleden hetzelfde aantal arbeidsuren als voor ambtenaren.

Een deeltijdse arbeidsduur omvat 50%, 80% of 90% van een volledig arbeidsregime. Deze laatste regeling geldt echter slechts voor de indienstnemingen vanaf 1 januari 1995 (cfr. artikel XV 5), zodat de bestaande deeltijdse tewerkstellingen mogen worden verdergezet.

Het is voortaan ook mogelijk om het contractuele schoonmaakpersoneel te werk te stellen met andere deeltijdse regimes dan 50%, 80% of 90%, zij het dat het arbeidsrooster steeds minimaal een prestatie van 19 uur per week moet omvatten.

**Art. XIV 17.** Het artikel XIV 17, dat bepaalt dat een contractueel personeelslid, dat op zijn verzoek een wijziging van de arbeidsprestaties heeft bekomen, zijn arbeidsprestaties volgens de oorspronkelijke arbeidsduur alleen maar kan hernemen op verzoek van de instelling wordt opgeheven overeenkomstig het GVPS. [7]

#### **Afdeling 6.** Medische controle

**Art. XIV 18.** 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 26).

#### **Afdeling 7.** Bevoegdheid, rechten en plichten

##### **Onderafdeling 1.** Bevoegdheid

**Art. XIV 19.** Het contractuele personeelslid heeft in principe een functionele maar geen hiërarchische bevoegdheid.

Art. XIV 19 bepaalt evenwel dat aan de volgende contractuele personeelsleden hiërarchische bevoegdheid wordt toegekend:

- het contractuele personeelslid bezoldigd in een salarisschaal van niveau A, dat leiding geeft over een entiteit binnen de instelling;
- het contractuele personeelslid bezoldigd in een salarisschaal van de rang A2 en hoger. [5]

De toekenning van hiërarchische bevoegdheid aan voormelde contractuele personeelsleden is nodig om operationele moeilijkheden - onder meer bij de vastlegging van evaluatielijnen - te vermijden. Door de toekenning van hiërarchische bevoegdheid aan leidinggevende contractuelen kunnen deze contractuelen zelf optreden als evaluator voor hun statutaire medewerkers en als beoordelaar voor hun contractuele medewerkers, zonder dat de evaluatieopdracht dus nog moet worden doorgeschoven naar bijvoorbeeld de naasthogere statutaire collega. [5]

##### **Onderafdeling 2.** Rechten

In **artikel XIV 20, XIV 21 en XIV 22** werden aan het contractuele personeelslid een aantal rechten toegekend nl. recht op informatie en vorming over alle aspecten van de taakuitoefening, spreekrecht en het recht om het persoonlijk dossier te raadplegen.

Naar analogie met de bepaling in artikel XIV 14, §1 VPS worden de voormelde artikelen XIV 20, XIV 21 en XIV 22 vervangen door een nieuw artikel XIV 20 dat het contractuele personeelslid dezelfde deontologische rechten heeft als de ambtenaar. Daardoor geldt de regeling inzake de bescherming van de klokkenluiders (uitgezonderd wat betreft de opschorting van de tucht-procedures aangezien de tuchtregeling niet van toepassing is op de contractuele personeelsleden), zoals opgenomen in artikel III 2, §2, III 2bis en III 2ter ook voor de contractuele personeelsleden. [14]  
 2.het recht om zijn persoonlijk dossier te raadplegen (**art. XIV 22**).

### **Onderafdeling 3. Plichten**

**Art. XIV 23.** Gelet op dit artikel heeft het contractuele personeelslid dezelfde plichten als de ambtenaar.

Niettemin werd de tuchtregeling die geldt voor deze laatste niet van toepassing verklaard op het contractuele personeelslid.

Het instellen van een tuchtregeling voor contractuele personeelsleden is immers zeer delicaat. Enerzijds vormen tuchtredekenen geen voldoende grond opdat door de werkgever 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.

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 24 en XIV 25.** Inzake onverenigbaarheden en cumulatie van beroepsactiviteiten gelden voor het contractuele personeelslid dezelfde regelingen als voor de ambtenaren.

### **Onderafdeling 5 Intellectuele eigendomsrechten [3]**

**Artikel XIV 25bis** Dit artikel maakt de regeling inzake intellectuele eigendomsrechten die geldt voor de ambtenaren van overeenkomstige toepassing op de contractuele personeelsleden van de instelling. [3]

### **Afdeling 8. Invulling van contractuele betrekkingen [13]**

**Art. XIV 25ter.** Ook wat de opvulling 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 opgevuld: [13]

1° hetzij via de interne arbeidsmarkt; [14];

2° hetzij via de interne arbeidsmarkt in combinatie met een uitnodiging tot kandidaatstelling, gericht aan:

- a) de laureaten van bevorderingsexamens en vergelijkende bekwaamheidsproeven voor statutaire functies van hetzelfde niveau als de te begeven contractuele betrekking;
- 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; [14]
- b) de ambtenaren in herplaatsing van dit niveau; [13]

3° hetzij via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt in combinatie met de interne arbeidsmarkt en een oproep tot kandidaatstelling, gericht de personen, vermeld in punt 2; a) en b). [14]

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. [14]

Bepaalde contractuele vacatures worden uit de verplichte combinatie van procedures (in geval van aanwerving) gehaald: [14]

- vervangingsopdrachten (de vervanging van een personeelslid door iemand anders);
- hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking;
- vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere (de vervanging van een lopende arbeidsovereenkomst door een nieuwe arbeidsovereenkomst met hetzelfde personeelslid);
- personeel met buitenlandfuncties;
- startbanen. [14]

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. [14]

In het kader van het wervingscircuit moet het gelijkheidsbeginsel gerespecteerd worden (objectief wervingssysteem ook voor contractuele betrekkingen - cf. toelichting bij artikel 2 APKB). [14]

§2. Voor herplaatsing komen alleen de contractuelen met werkzekerheid in aanmerking. Als "contractuelen met werkzekerheid" worden beschouwd: [13]

- 1° de contractuelen aan wie ingevolge de bepalingen van de wet van 20.02.1990 op het eenvormig statuut resp. het decreet van 12.12.1990 betreffende het bestuurlijk beleid, werkzekerheid werd gegarandeerd;
- 2° de contractuelen aan wie op grond van een decretale bepaling of een bepaling in een besluit van de Vlaamse regering, werkzekerheid werd gegarandeerd [13]

Voor de contractuelen die in aanmerking komen voor herplaatsing geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor ambtenaren. [13]

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. [13]

§3. Wat de interne arbeidsmarkt betreft, geldt voor contractuelen eveneens dezelfde regeling als voor ambtenaren.[13]

Wanneer een contractuele betrekking via de interne arbeidsmarkt wordt opgevuld, wordt het contractuele personeelslid geacht via zijn kandidaatstelling voor de betrokken functie, zijn akkoord te hebben gegeven met de functiewijziging. [13]

Bij de interne arbeidsmarkt kunnen betrekkingen waaraan een contract van onbepaalde duur is gekoppeld worden opgevuld door contractuelen met oorspronkelijk een bepaalde duur-contract en omgekeerd. [13]

Via de 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 de 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.[13]

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. 11ter van de wet van 03.07.1978), hetzij een contract van bepaalde of onbepaalde duur. [13]

## Hoofdstuk 2. Verloven

Dit hoofdstuk heeft de verlofregeling van het contractuele personeel tot voorwerp. De **artikelen XIV 26 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 vaderschapsverlof (afdeling 2 bis) [12]
- het opvangverlof (afdeling 3);
- het ouderschapsverlof (afdeling 4);
- de loopbaanonderbreking (afdeling 5);
- het gecontingenteerd verlof (afdeling 6);
- het voorbehoedend verlof (afdeling 7);
- het verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte (afdeling 8);
- het politiek verlof (afdeling 9);
- het verlof na detachering (afdeling 10);
- het vormingsverlof (afdeling 11).

Volgens het **artikel XIV 26** 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.De leidend ambtenaar, beslist volgens het **artikel XIV 27** 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); K.B. 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 28, XIV 29, XIV 30, XIV 31, XIV 32, XIV 33, XIV 36, XIV 37, XIV 38, 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, met uitzondering van het vaderschapsverlof zoals bedoeld in artikel XI 74, §1, 2°  
(Het vaderschapsverlof dat in het kader van het omstandigheidsverlof wordt ingevoerd, geldt enkel voor de statutairen. De contractuele personeelsleden ressorteren inzake vaderschapsverlof onder de arbeidsrechtelijke regeling - art. 30, §2 van de arbeidsovereenkomstenwet van 03.07.1978. Het omstandigheidsverlof van 4 dagen bij geboorte wordt voor de statutairen vervangen door omstandigheidsverlof van 10 dagen. Dit heeft voor gevolg dat ook aan de contractuele personeelsleden het geboorteverlof van 4 dagen niet meer wordt toegekend. De contractuelen hadden reeds de mogelijkheid om 10 dagen vaderschapsverlof te nemen, waarvan 3 dagen betaald en 7 dagen ten laste van de ziekteverzekering, op basis van de arbeidsovereenkomstenwet en eerdere wijzigingen. Het verbod om het geboorteverlof van 4 dagen te cumuleren met het vaderschapsverlof van 10 dagen, moet voor de contractuele personeelsleden bijgevolg eveneens niet meer worden voorzien. De vroegere keuzemogelijkheid voor contractuelen tussen 4 dagen omstandigheidsverlof of 10 dagen vaderschapsverlof komt dus te vervallen);[13]
- opvangverlof;
- ouderschapsverlof;
- voorbehoedend verlof;
- verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
- politiek verlof;
- het verlof na detachering.

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 28, § 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 31).

Dit heeft voor gevolg dat ten aanzien van het contractuele personeel van de instelling, de klein-verletregeling ingesteld bij het K.B. 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 K.B. 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 DEMBOURS, *Nature du lieu juridique unissant les administrations publiques à leurs agents*, p. 1 en MAST, A., *Overzicht van het Belgisch Administratief Recht*, nr. 58). Vastgesteld moet overigens worden dat de regeling van het omstandigheidsverlof die geldt voor de ambtenaren, niet steeds nadeliger is voor het personeelslid dan de regeling ingesteld bij het K.B. van 28 augustus 1963.

Zo geeft bijvoorbeeld de geboorte van een kind volgens de eerste regeling recht op 4 dagen, en volgens de tweede slechts op 3.

Indien de regeling van het omstandigheidsverlof van de ambtenaar voor een bepaalde gebeurtenis geen verlof voorziet, en de klein-verletregeling van de privé-sector wel, kan het contractueel personeelslid dat afwezig wenst te zijn hiervoor bijvoorbeeld jaarlijks vakantieverlof opnemen.

Het jaarlijks vakantieverlof werd onder meer met dit doel opgetrokken tot 35 werkdagen per jaar.

6. Mannelijke contractuele personeelsleden, van wie de afstamming vaststaat, hebben recht op 10 dagen vaderschapsverlof bij de geboorte van een kind.

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. [3] [12]

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. [12]

Bij opname van het vaderschapsverlof gebeurt:

- geen vermindering van het jaarlijks vakantieverlof;
- geen vermindering van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (zie artikel 23).

Het contractuele personeelslid dat vaderschapsverlof neemt verliest het recht op de 4 dagen omstandigheidsverlof bij geboorte en omgekeerd. [12]

7. Als principe geldt dat contractuele personeelsleden inzake loopbaanonderbreking, onderworpen zijn aan de reglementering van de privé-sector. Gelet op het proliferaat 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 regeling inzake loopbaanonderbreking die gelden voor het contractuele personeel in overheidsdienst, van toepassing zijn. [3] [12]

Laatsvermelde arbeidsrechtelijke regelingen zijn terug te vinden in het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. [3]

Ingevolge de toepasselijkheid van dit KB is de loopbaanonderbreking voor het contractuele personeel van de instelling georganiseerd als een gunst. [3]

De **artikelen XIV 35 en XIV 35bis** creëren voor het contractuele personeel van de instelling 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. [3]

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 instellingen 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. [3]

Het contractuele personeel van de instellingen 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. [3]

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 halftijdse 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 het ministerie geen ambtenaren met een deeltijdse aanstelling heeft, en in deel XI dus geen bepalingen dienden te worden opgenomen m.b.t. de vereiste van 3/4 prestaties voor halftijdse loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof- verlof voor bijstand), diende deze vereiste voor het contractuele personeel expliciet te worden geformuleerd in artikelen XIV 35 en XIV 35bis. [3]

Opmerking: Wat het contractuele stelsel betreft geldt de vereiste van minstens 3/4 prestaties ook voor het palliatief verlof onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking, ditmaal evenwel ingevolge het KB van 2 januari 1991. [3]

Het artikel XIV 35 breidt de rechten van het contractuele personeel op loopbaanonderbreking nu uit met het recht tot het nemen van 3 maanden loopbaanonderbreking, na geboorte of adoptie van een kind. Hiermee wordt de richtlijn van de Europese Gemeenschap van 3 juni 1996 inzake ouderschapsverlof ook voor het contractuele personeel van het ministerie geconcretiseerd.

Het recht op voltijdse loopbaanonderbreking gedurende 3 maanden kan bij de geboorte van een kind worden uitgeoefend:

-door de moeder: in dit geval dient de voltijdse loopbaanonderbreking aan te sluiten op het bevallingsverlof;

-door de vader: in dit geval moet de voltijdse loopbaanonderbreking uiterlijk een aanvang nemen de eerste dag die volgt op de acht weken na de geboorte van het kind.

Wanneer het recht op voltijdse loopbaanonderbreking wordt uitgeoefend naar aanleiding van de adoptie van een kind, moet deze voltijdse loopbaanonderbreking een aanvang nemen rond de datum waarop de adoptie is gepland/plaats vindt.

7. Inzake gecontingenteerd verlof kunnen door het contractuele personeelslid de volgende verloven worden aangevraagd (cfr. artikel XIV 36):

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 K.B. 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° Het contractuele personeelslid kan gecontingenteerd verlof krijgen voor het vervullen van een stage of proeftijd bij een andere of dezelfde werkgever (eenmalig recht). Dit recht wordt uitgebreid tot de gevallen waarin voor de nieuwe betrekking geen proeftijd of stage moet worden vervuld, of waarin het gaat om een zelfstandige activiteit (conform de

uitbreiding die ook plaats vindt voor de ambtenaar). In deze laatste gevallen wordt het recht op gecontingenteerd verlof wel beperkt tot maximaal 1 jaar. [3]

**8° Art. XIV 39.** Een deeltijds contractueel personeelslid wordt wat het politiek verlof betreft gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt in dit geval geschorst voor de duur van de uitvoering van het politiek mandaat. [7]

**9° .Art. XIV 40 en XIV 41.** .Het contractuele personeel kan een verlof voor opdracht voor opdracht krijgen voor het uitoefenen van een ambt bij een [10] kabinet of een erkende politieke groep, overeenkomstig de regeling die geldt voor de ambtenaren. Tijdens dit verlof voor opdracht is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij de instelling geschorst. [10]

Dit verlof vervangt de vroegere detacheringsregeling.

[12]

De term 'kabinet' dient in ruime zin begrepen te worden en omvat ook de nieuwe entiteiten die opgericht worden naar aanleiding van de afschaffing van de federale kabinetten. Het betreft het secretariaat, de cel Algemene Beleidscoördinatie of de cel Algemeen Beleid van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris. [10]

Het verlof voor opdracht voor het uitoefenen van een ambt bij een [10] 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 detacheringsregeling wordt hiermee verdergezet.

Contractuele personeelsleden blijven na het verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een [10] kabinet ook recht hebben op hetzelfde verlof als een ambtenaar.

**Art. XIV 42.** Het contractuele personeelslid heeft recht op vormingsverlof (zelfde regeling als voor ambtenaren vastgesteld in het artikel XI 71 en XI 72). Voorwaarde is wel dat de opgedane kennis nog tijdens de tewerkstelling bij het ministerie kan worden gevaloriseerd.

**Afdeling 12.** Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst [7]

**Art. XIV 42bis.** De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt op conventionele basis geschorst ingeval:

- het contractuele personeelslid bij de diensten van de Vlaamse regering of bij een andere Vlaamse openbare instelling met een hooggekwalificeerde betrekking wordt belast;
- in geval van tijdelijke contractuele tewerkstelling bij een werkgever waartoe reglementair de mogelijkheid bestaat. In bepaalde gevallen is het nodig dat andere werkgevers tijdelijk de beschikking krijgen over contractueel personeel van het ministerie. 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.

Als deze inspectie dat akkoord niet verleent, bestaat geen andere mogelijkheid dan de rechtstreekse contractuele indienstneming van het betrokken personeel door de gebruiker. Voor dat personeel moet echter ook in een terugkeermogelijkheid worden voorzien naar het ministerie. Voorwaarde voor de terugkeermogelijkheid blijft wel dat de tijdelijke contractuele tewerkstelling bij een andere werkgever op een reglementaire

grondslag kan worden gebaseerd (vb. decretaal bepaalde terbeschikkingstelling aan een vzw die door de Vlaamse Gemeenschap wordt opgericht). [10]

- het contractuele personeelslid een leidinggevende functie krijgt bij dezelfde of een andere overheidswerkgever. Indien de arbeidsovereenkomst met de instelling bij de beëindiging van zulke leidinggevende functie nog geldt, kan het contractuele personeelslid terugkeren naar de instelling. [12]

- het contractuele personeelslid geslaagd is voor een vergelijkend wervingsexamen : voor de duur van de stage in de nieuwe betrekking en met behoud van het eenmalig recht op gecontingenteerd verlof voor proeftijd of stage.

Deze regeling stemt overeen met het ambtshalve verlof dat een ambtenaar krijgt bovenop het afwezigheidscontingent voor proeftijd of stage. [13]

### **Hoofdstuk 3. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

**Art. XIV 43.** Dit artikel verleent aan de leidend ambtenaar 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 de leidend ambtenaar 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 - derde gedachtenstreep vermeld, teneinde elke arbeidsrechtelijke betwisting omtrent de bevoegdheid van de leidend ambtenaar om een arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden te beëindigen, te vermijden.

§ 2. De ontslagbevoegdheid t.a.v. het contractuele personeelslid met een hooggekwalificeerde betrekking zoals bedoeld in artikel XIV 2, 4° berust bij de raad van bestuur en indien er geen raad van bestuur is in de instelling bij de minister, die belast is met het bestuur van de instelling, indien zijn bezoldiging minstens gelijk is aan A311 (analogie met beoordelingsregeling). Bij de vergelijking met de salarisschaal A311, worden desgevallend andere bezoldigingselementen dan het salaris in aanmerking genomen.[7]

**Art. XIV 43bis.** [2]

(opgeheven) [13]

### **Hoofdstuk 4. Geldelijke regeling**

Gelet op het artikel 62 van het AP-KB 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 beoordeling waaraan dit laatste personeelslid rekening houdend met de duur van zijn arbeidsovereenkomst eventueel wordt onderworpen, is trouwens niet vergelijkbaar met de functioneringsevaluatie gedefinieerd in het artikel VIII 8, § 1 e.v..

**Art. XIV 44bis.** Op grond van dit artikel bepaalt de minister, die belast is met het bestuur van of het toezicht op de instelling in overleg met de Vlaams minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken, de bezoldiging van het contractuele personeel dat wordt in dienst genomen om:

- aan tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften te voldoen, 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 stambesluit VOI is vastgesteld);
- om hooggekwalificeerde functies uit te oefenen. [7]

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. [7]

**Art. XIV 45.** Volgens dit artikel wordt het contractuele hulppersoneel bezoldigd op basis van een maandloon. [7]

Tot dit contractuele hulppersoneel moeten worden gerekend : het contractueel schoonmaak- en restaurantpersoneel.

De sectorverantwoordelijke schoonmaak en de werfverantwoordelijke schoonmaak worden respectievelijk bezoldigd in de salarisschaal D 112 en de salarisschaal D 111.

§ 2. Dat voor andere bijkomende of specifieke functies dan bedoeld in artikel XIV 5, § 2 in het instellingsspecifiek besluit kan afgeweken worden van artikel XIV 44, betekent dat een andere salarisschaal dan de beginsalarisschaal kan vastgesteld worden.

§ 3. Onverminderd artikel XIV 47 (gewaarborgde minimumbezoldiging voor voltijdse prestaties van contractuele personeelsleden) wordt de



vakantiewerker vanaf 2002 (ingevolge de upgradering van niveau E naar D) [7]  
bezoldigd a rato van 80% van de salarisschaal [7] D111. [3]

**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 XIII 4, lid 2 (blokkering van een contractueel overeengekomen salaris-evolutie - zie bespreking artikel XIV 54). Het ligt voor de hand dat ook voor de contractuelen de gewaarborgde minimumbezoldiging wordt uitbetaald naar rata van de werkelijke prestaties (cfr. artikelen XIII 24 en XIII 28).

In het artikel XIV 46, § 2 en § 3 worden de begrippen "voor salarisverhoging in aanmerking komende diensten" en "gepresteerde dagen" voor het contractuele personeel apart gedefinieerd.

De derde paragraaf van het artikel XIV 46 betreft de vaststelling van de bezoldiging in geval van contractueel overeengekomen deeltijdse prestaties.

De contractuele personeelsleden worden bezoldigd "naar rato van de deeltijdse prestaties", aangezien contractuele personeelsleden die op heden met een deeltijdse arbeidsregime zijn tewerkgesteld dat niet 50%, 80% of 90% van een volledige arbeidsduur bedraagt, dit regime mogen behouden.

De alignering van de deeltijdse prestaties op 50%, 80% of 90% van een volledige arbeidsduur geldt wat het contractuele personeel betreft, inderdaad slechts voor de indienstnemingen vanaf 1 januari 1995. In het kader van deeltijdse prestaties kunnen natuurlijk alleen maar dagen waarvoor loon verschuldigd is, als gepresteerde dagen worden beschouwd.

Paragraaf 4: Zie ook toelichting bij de artikelen XIII 21, XIII 24, XIII 28, XIII 72, XIII 75 en XIII 129. Het (gedeeltelijk) maandsalaris wordt voor de contractuele personeelsleden (hoofdzakelijk hulppersoneel: schoonmaaksters) met een onregelmatig uurrooster verder in uren per maand berekend, volgens de werkelijke prestaties overeenkomstig artikel XIII 24.

Wat het contractuele personeelslid betreft, moet onder de term " werkelijk gepresteerde of daarmee gelijkgestelde werkdagen" bedoeld in artikel XIII 24 de dagen begrepen worden die in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de salarisverhogingen, met uitzondering van:

- de bevallingsrust;
- het ouderschapsverlof;
- het gecontingenteerd verlof;
- de loopbaanonderbreking;
- het facultatief politiek verlof en het politiek verlof van ambtswege;
- de afwezigheid wegens militieverplichtingen of burgerdienst;
- de afwezigheid wegens georganiseerde werkonderbreking;
- de carenzdag.

In de vijfde paragraaf wordt bij ziekte of ongeval van gemeen recht van een contractuele arbeider of van een contractuele bediende op proef of met een

arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden, inzake aanvullend loon de regeling toegepast die geldt in de privé-sector. Op vraag van het Rekenhof wordt deze regeling nu formeel opgenomen in het VPS.

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 a 60 %;

vanaf de derde week arbeidsongeschiktheid tot en met de 30ste dag arbeidsongeschiktheid: bovenop de ziekteuitkeringen.

#### **Afdeling 2.** Gewaarborgde minimumbezoldiging

Geen commentaar.

#### **Afdeling 3.** Haard- of standplaatstoelage

#### **Afdeling 4.** Vakantiegeld en eindejaarstoelage [10]

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 XIV 16, kunnen zijn tewerkgesteld.

De deeltijdse arbeidsregimes die bestaan op 31 december 1994 mogen immers worden verdergezet.

3.Er wordt op gewezen dat bepaalde perioden die 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 ziekte-uitkeringen à 60% van zijn gewone maandsalaris.

Deze dagen komen toch in aanmerking voor het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.

4.het effect van bepaalde afwezigheden op het vakantiegeld en de eindejaarstoelage van het contractuele personeelslid kan als volgt schematisch worden weergegeven:

	vakantiegeld	eindejaarstoelage
1. bevallingsrust	100%	100%
2. ouderschapsverlof	100%	100%
3. vaderschapsverlof	100%	100%

[12]		
4. gecontingenteerd verlof	in werkdagen	in werkdagen
5. loopbaanonderbreking	0%	0%
6. facultatief politiek verlof	0%	0%
7. politiek verlof van ambtswege	0%	0%
8. militieverplichtingen of burgerdienst	100%	100%
9. georganiseerde werkonderbreking	100%	in werkdagen
10. gewaarborgd loon a 100% bij ziekte of ongeval	100%	100%
11. gewaarborgd loon a 60% bij ziekte of ongeval	100%	pro rata
12. aanvullend loon a 26%	100%	pro rata
13. ziekteverzekering zonder aanvullend loon	100%	pro rata
14. carenzdag	100%	in werkdagen
15. deeltijdse diensten	pro rata	pro rata

**Afdeling 5.** (opgeheven) [10]

**Art. XIV 50** (opgeheven) [10]

**Afdeling 6.** Vergoedingen en toelagen

**Art. XIV 51, § 1.** Het contractuele personeelslid heeft volgens dit artikel in principe ook recht op dezelfde vergoedingen en toelagen en sociale voordelen als de ambtenaar. Ook de contractuele personeelsleden hebben dus het genot van het in deel XIII vermeld sociaal voordeel.

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.

§ 2. 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.

Voor de contractuele personeelsleden dienen de begrippen functioneringsevaluatie en evaluatiejaar begrepen te worden als beoordeling en beoordelingsjaar. Daarnaast is het evident dat een functioneringstoelage voor contractuele personeelsleden maar kan toegekend worden indien zij voldoen aan dezelfde voorwaarden als de ambtenaren nl. uitstekend hebben gepresteerd ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd (zie art. XIII 58). [1]

Door te verwijzen naar de beoordeling, volgt uit de samenlezing met art. XIV 13 dat enkel contractuele personeelsleden die beoordeeld worden, in aanmerking komen voor een functioneringstoelage. Artikel XIV 13 bepaalt welke contractuele personeelsleden moeten beoordeeld worden. Dit zijn diegenen met een contract van onbepaalde duur of met een contract van bepaalde duur van meer dan 1 jaar. Hieraan kan toegevoegd worden dat

personeelsleden met opeenvolgende contracten van bepaalde duur van 1 jaar in sommige omstandigheden de facto beschouwd worden als hebbende een contract van onbepaalde duur. Er is bovendien geen beletsel om deze personeelsleden toch te beoordelen, en een functioneringstoelage toe te kennen, op voorwaarde van een adequate beoordeling (toepassing van de Ploeg-principes). Als voorbeeld kunnen vermeld worden de vervangers van loopbaanonderbrekers die reeds verschillende contracten van 1 jaar kregen.

§ 3. De toekenning van de functioneringstoelage gebeurt voor het contractuele personeel met een hooggekwalificeerde betrekking, en een bezoldiging minstens gelijk aan A311, door de raad van bestuur en indien er geen raad van bestuur is in de instelling door de minister, die belast is met het bestuur van de instelling (analogie met de beoordeling). Bij de vergelijking met de salarisschaal A311 worden desgevallend andere bezoldigingselementen dan louter het salaris in aanmerking genomen. [7]

§ 4. Het contractuele personeel valt inzake moederschapsverlof onder de Arbeidswet van 16.3.1971 en de ziekteverzekeringwet. Het moederschapsverlof als dusdanig wordt voor contractuelen dan ook niet in het stambesluit VOI geregeld. Krachtens artikel XIV 51, §4 heeft de zwangere/pas bevallen contractuele werknemster recht op een supplement boven de moederschapsuitkering, dat gelijk is aan het verschil tussen het nettoloon en de moederschapsuitkering. Rekening houdend dat op grond van artikel XI 16 de bezoldiging van ambtenaren gedurende maximaal 15 weken ( maximaal 19 weken bij een meerling) wordt doorbetaald, wordt de betaling van het supplement aan contractuelen ook beperkt tot maximaal 15 weken (maximaal 19 weken in geval van een meerling). [13]

Ingevolge de aanpassing van de regelgeving voor ambtenaren aan de wijziging van het federale verlofbesluit door het KB van 12 oktober 2005, krijgen ambtenaren die hun postnataal verlof in toepassing van het artikel 39, vijfde lid van de Arbeidswet verlengen (verlenging met max. 24 weken die is toegestaan bij hospitalisatie van het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte), gedurende max. 24 weken hun bezoldiging doorbetaald. De datum van inwerkingtreding van dit KB is 1 juli 2004. [14]

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 het artikel 39, vijfde lid van de Arbeidswet, het postnataal verlof wordt verlengd. [14]

#### **TITEL 4.** Overgangs- en opheffingsbepalingen

##### **Hoofdstuk 1.** Overgangsbepalingen

**Art. XIV 52.** Overgangsregeling: ingeval de aanwervingsprocedure voor een contractuele betrekking is gestart voor de inwerkingtredingsdatum van dit artikel, kunnen ook kandidaten die een hoger diploma of getuigschrift bezitten dan het diploma of getuigschrift dat strikt genomen overeenstemt met een welbepaald niveau, tot een betrekking van dit niveau worden toegelaten.

De uitsluiting van hogere diploma's geldt evenmin voor contractuelen die personeelsleden vervangen met een uitdovende graad die in de A-kolom van de personeelsformatie vervangen wordt door een hogere graad.

**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 salaris-evolutie. Gelet op het artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is een dergelijke éénzijdige wijziging niet toegelaten.

**Art. XIV 54.** Dit artikel herneemt de regeling die ook reeds voorkwam in het K.B. van 25 juli 1989 tot vaststelling van de wijze waarop de personeelsleden van de ministeries overgaan naar de Gemeenschaps- en Gewestexecutieven (artikel 4, § 1).

**Art. XIV 55.** geen commentaar.

**Art. XIV 56.** [7]

a) Dit nieuwe artikel XIV 56 regelt de upgradering van het contractueel personeel met een salarisschaal van niveau E naar een contractuele betrekking met een salarisschaal van niveau D.

Deze upgradering vindt plaats:

- m.i.v. 1 januari 2002 voor het contractuele personeel met een salarisschaal van niveau E, dat over het beoordelingsjaar 2000 (en voor het contractuele personeel van Export Vlaanderen over het beoordelingsjaar 2001) gunstig werd beoordeeld.
- m.i.v. 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige beoordeling, voor het contractuele personeel met een salarisschaal van niveau E, en met een beoordeling "onvoldoende" over het beoordelingsjaar 2000 ( en voor het contractuele personeel van Export Vlaanderen over het beoordelingsjaar 2001).

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 en voor Export Vlaandereb over het jaar 2001), hetzij op 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige beoordeling (contractueel personeel met een beoordeling "onvoldoende" over het jaar 2000 en voor Export Vlaanderen over het jaar 2001). [7]

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". [7]

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 duurcontract als de contractuelen met een bepaalde duurcontract 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. [7]

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). [7]

De bevorderingspremie voor ambtenaren is voorzien in het besluit van de Vlaamse regering van 5 oktober 2001 tot wijziging van het stambesluit VOI, inzake de uitvoering van het sectoraal akkoord 1999-2000. [7]

**Art. XIV 56bis.** In uitvoering van het sectoraal akkoord 2003-2004 (punt 4.1. beloningsbeleid) worden de prestaties van het schoonmaak- en cateringpersoneel die destijds verplicht deeltijds werkten in de periode van 1 april 1972 tot 31 december 1993 gevaloriseerd a ratio van het prestatieregime, voor zover deze prestaties minimum de helft bedragen van een voltijdse betrekking. [13]

**Art. XIV 57.** De nieuwe regeling inzake bevallingsverlof, ingevoerd door de Programmawet van 9 juli 2004, treedt met terugwerkende kracht in werking vanaf 1.7.2004. Zij geldt enkel voor bevallingen op of na 1 juli 2004. Als gevolg hiervan is er ook een overgangsregeling voor de uitbetaling van de aanvulling op de moederschapsuitkeringen nodig voor de contractuele personeelsleden die op of na 1 juli 2004 zijn bevallen maar nog prenataal verlof (7 weken of 9 weken) hebben genoten volgens de oude regeling. [13]

**Art. XIV 58.** Tot nu toe kon upgradering enkel voor statutaire functies, zoals bijvoorbeeld is gebeurd voor de loodsdienstregelaars (upgradering van niveau D naar C). [14]

Naar analogie met de upgradingsregeling voor statutaire personeelsleden opgenomen in artikel VIII 94 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:

- in het bezit zijn van een diploma dat overeenstemt met dit hogere niveau;
- geslaagd zijn voor een proef, waarvan de inhoud gelijk is aan deze van het bijzonder vergelijkend overgangsexamen voor de ambtenaren, en waaraan slechts 2 maal mag deelgenomen worden.

De vereiste van het diplomabezit geldt niet in geval van schaarste op de arbeidsmarkt. De schaarste moet bij elke upgradering opnieuw in concreto aangetoond worden. [14]

**Art. XIV 59.** Aangezien het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2006 tot wijziging van het stambesluit VOI van 30 juni 2000, wat betreft de klokkenluiders, het bevallingsverlof, de pensioenleeftijd en andere bepalingen, een wijziging aanbrengt aan artikel XIV 25, wordt een overgangsregeling ingevoerd waardoor procedures die aangevat waren vóór de datum van goedkeuring van het besluit van 27 januari 2006 gewoon worden voortgezet, zonder rekening te houden met de aangebrachte wijzigingen. [14]

## **Hoofdstuk 2.** Opheffingsbepalingen.

Deze bepalingen behoeven geen verdere commentaar.

**DEEL XV. SLOTBEPALINGEN**

**Art. XV 1.** Export Vlaanderen wordt geleid door een algemeen directeur, die op contractuele basis is aangeworven. Om deze reden worden een aantal bepalingen, die betrekking hebben op de graad van administrateur-generaal voor de duidelijkheid niet van toepassing verklaard op de leidend ambtenaar van Export Vlaanderen.

**Art. XV 2.** geen commentaar.

**Art. XV 3.** De datum van 8 januari 1998 voor de inwerkingtreding van de artikelen VI 2, § 1, tweede lid en XIV 6,5° is de datum van de omzendbrief die o.m. over het verbod de "verdringing" van lager gediplomeerden door hoger gediplomeerden aan de instellingen werd gestuurd.

N.V. Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen kan afwijken van de data van inwerkingtreding voor de functionele loopbaan en de oprichting van de nieuwe niveaus (personeelsformatie en hiërarchie van de graden) in het instellingsspecifiek besluit.

De mogelijkheid om af te wijken van de ingangsdata vermeld in § 1 voor Export Vlaanderen hangt samen met het feit dat deze instelling pas nu een personeelsstatuut krijgt dat vergelijkbaar is met de andere VOI's die onder het APKB ressorteren en de wil van de Vlaamse regering om op een correcte wijze uitvoering te geven aan het protocol van akkoord in het sectorcomité XVIII met betrekking tot de krachtlijnen voor het nieuwe personeelsstatuut van Export Vlaanderen. Zo zijn er afwijkende ingangsdata met betrekking tot de inschaling in de nieuwe niveaus en graden, de verlofregeling, de functioneringsevaluatie. Zowel voor de ambtenaren als voor de contractuele personeelsleden kan de functioneringstoelage slechts voor de eerste maal toegekend worden na afloop van het evaluatiejaar 1998.

Zie toelichting bij de artikelen XIII 24, XIII 28, XIII 72, XIII 75 en XIII 129. De correctie die vanaf 1 januari 1996 werd doorgevoerd aan de vorige formule voor het gedeeltelijk maandloon, komt samen met deze vorige formule te vervallen, vermits er via artikel XIII 24 een nieuwe formule voor de berekening van het gedeeltelijk maandloon wordt ingevoerd.

**Art. XV 4.** In zoverre ze niet in tegenstrijd zijn met dit besluit, blijven de bepalingen van de respectievelijke personeelsstatuten van de instellingen die onder dit besluit vallen, die bij instellingsspecifiek besluit geregeld moeten worden, bij de inwerkingtreding van dit besluit van kracht tot deze instellingsspecifieke besluiten respectievelijk zijn goedgekeurd door de Vlaamse regering. Dit artikel heeft dus uitwerking per instelling : telkens het instellingsspecifiek besluit van een bepaalde instelling is goedgekeurd worden de overeenkomstige bepalingen uit het personeelsstatuut van die instelling opgeheven en vervangen door de bepalingen van het instellingsspecifiek besluit. De bepalingen uit de personeelsstatuten die in tegenstrijd zijn met het stambesluit hebben geen uitwerking meer bij de inwerkingtreding van dit stambesluit. De bepalingen van het instellingsspecifiek besluit kunnen niet in tegenstrijd zijn met het stambesluit.

**Art. XV 5.** Geen commentaar.

Brussel, 2000.

De minister-president van de Vlaamse regering,

Patrick DEWAELE

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Openbare Werken en Energie,

Steve STEVAERT

De Vlaamse minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen,

Mieke VOGELS

De Vlaamse minister van Cultuur, Jeugd, Brusselse Aangelegenheden en  
Ontwikkelingssamenwerking,

Bert ANCIAUX

De Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming,

Marleen VANDERPOORTEN

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

Renaat LANDUYT

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Landbouw,

Vera DUA

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden,  
Ambtenarenzaken en Sport,

Johan SAUWENS



De Vlaamse minister van Economie, Ruimtelijke Ordening  
en Media,

Dirk VAN MECHELEN