

TOELICHTING

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

1 SITUERING EN BETEKENIS VAN EEN (RAAM) STATUUT

- 1.1 - Situering van het raamstatuut in de context van de herstructurering van de Vlaamse overheid (2001-2004)
- Bevoegdheid
- Met **drie basisdecreten** gaf de Vlaamse overheid gestalte aan een verstrekkende hervorming binnen de diensten van de Vlaamse overheid :
 - het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid (ook organisatiedecreet genoemd)
 - het decreet op de Strategische Adviesraden (herstructurering van het adviesstelsel)
 - het Comptabiliteitsdecreet

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

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

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

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

- Inzonderheid wat de **vaststelling van de rechtspositie** betreft gelden volgende **bevoegdheidsverdelende regels** :
 - Overeenkomstig **art. 87, § 3 BWHI** stellen voor de diensten van de Vlaamse Regering de Gemeenschappen en de Gewesten het administratief en geldelijk statuut vast van het personeel van hun diensten en instellingen (met respect van het APKB). Traditioneel wordt hieronder de Vlaamse Regering verstaan (naar analogie met de grondwettelijke bevoegdheden van de Koning als uitvoerende macht om het statuut van het federale overheidspersoneel vast te stellen).

- Overeenkomstig **art. 9 BWHI** kunnen de Gemeenschappen en Gewesten gedecentraliseerde diensten, instellingen en ondernemingen oprichten en rechtspersoonlijkheid toekennen bij decreet. Het decreet regelt hun oprichting, samenstelling, bevoegdheid, werking en toezicht binnen de grenzen van het APKB⁽¹⁾. De decreetgever kan de Vlaamse Regering (maar ook een andere instantie) bevoegd maken voor de vaststelling van de personeelsstatuten.

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

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

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

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

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

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

Gelet op de formulering van dit artikel 87 § 4 van de BWHI is het - ook volgens de Raad van State - noodzakelijk dat die algemene principes die toepasselijk zijn op het rijkspersoneel bestaan en op dat personeel toepasselijk zijn voordat ze eveneens van toepassing worden verklaard op het personeel van de Gemeenschappen en de Gewesten.

Mochten deze regels niet gelden voor het rijkspersoneel, dan kunnen die regels niet worden beschouwd als algemene principes waarvan de gemeenschappen en de gewesten niet kunnen afwijken (advies van de Raad van State - nr. L.30.218/1 van 22 juni 2000 - BS 20/01/2001).

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

¹ Koninklijk besluit van 22 december 2000 (BS 09/01/2001) tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

- Minimale rechten

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

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

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

Het KB 3/7/2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9 bis, § 5, van de wet van 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (BS 8/7/2005) stelt in uitvoering van dit artikel, ingevoegd door de wet van 5/6/2004, de minimale rechten vast in elk van de materies vastgesteld in artikel 9 bis § 1, 2° a) tot e).

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

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

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

13.234,20 euro. De indexering geschiedt door koppeling aan het spilindexcijfer 138,01.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ Doorheen de rechtspositie wordt ruimte voorzien voor **toepassingsbeslissingen** van het **management**. Het management heeft daarnaast ook bevoegdheden in uitvoering van een managementcode (en niet alleen in toepassing van het raamstatuut).
- ✓ **Bijkomstige of aanvullende maatregelen** (in de strikt juridische betekenis) kunnen gedelegeerd worden aan de Vlaamse **minister bevoegd voor de Ambtenarenzaken** (waar zekere beleidscoördinatie toch nog gewenst blijft en waarbij procedurewinst gerealiseerd wordt) en/of aan de **functionele minister** per beleidsdomein (omwille van responsabilisering en waar geen noodzaak tot coördinatie of akkoordverlening van de minister van Ambtenarenzaken bestaat). De delegatie aan de functionele minister die het (politieke) hoofd van het beleidsdomein uitmaakt, zal soms ook kunnen vervangen worden door een rechtstreekse delegatie aan de hoofden van departementen, IVA's en EVA's. Dit zal telkens ad hoc in het raamstatuut beoordeeld worden aan wie - in functie van de materie - de bevoegdheid toekomt (bv. "organisatorische" beslissingen zoals bepalen van de bevoegde overheden om statutaire bepalingen toe te pas-

sen, ...).⁽²⁾

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De overheid als specifieke werkgever met eigen waarden

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

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

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

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

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

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

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

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

Redenen hiervoor zijn :

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

De overheidswerknemer als bijzondere werknemer

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

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

Naast de **rechten** heeft de **overheidswerknemer** echter ook **verplichtingen** en wordt van hem/haar een bijzondere kwaliteit gevraagd nl. de realisatie van de 4 E's. Competentiemanagement moet deze gevraagde bijzondere kwaliteit vertalen naar vereist concreet gedrag van de overheidswerknemer. Vanuit de waarden stellen wij als doelstelling voor de Vlaamse overheid voorop dat wij onze klanten (hetzij interne, hetzij externe) een betrouwbare dienstverlening willen verzeke- ren, waarbij wij, met dit doel voor ogen, collegiaal zullen samen- werken en voortdurend zullen streven naar de verbetering van kwali- teit, effectiviteit en efficiëntie'. **Deze vier waardegebonden compe- tenties (klantgerichtheid, samenwerken, betrouwbaarheid en voortdu- rend verbeteren) zullen meegegeven worden aan alle werknemers bij de Vlaamse overheid.**

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

Het statuut als bijzondere bescherming

Statuut hoeft geen synoniem van rigiditeit te zijn. Statutaire as- pecten (eenzijdigheid, ontslagregeling, ...) kunnen gecombineerd wor- den met tussen werkgever en werknemer "te onderhandelen" elementen.

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

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

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

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

2 ALGEMENE INHOUD VAN HET RAAMSTATUUT

2.1 Aard van het tewerkstellingsverband conditioneert inhoud van de rechtspositie

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

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

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

bv.

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

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

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

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

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

...

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

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

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

. ziekteverzekering : regeling privé-sector.

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

. gezinsbijslag : privé-regeling

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

. arbeidsongevallen en beroepsziekten : regeling overheidssector

2.2 Overgang van contractueel naar vast

Organisatorische onderbouw en principes

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

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

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

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

Faciliteren van de vaste benoeming

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

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

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

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

Het contractuele personeelslid en de externe hebben dus elk op hun manier hun toelaatbaarheid verworven voor deelneming aan dezelfde, specifieke (functietechnische) screening die leidt tot het voorstel

van de lijst van geschikten aan de lijnmanager.
De lijn kiest de meest geschikte kandidaat voor de vaste betrekking uit de (desgevallend) gemengde lijst voor internen en externen.

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

Het contractuele personeelslid kan enkel functiegebonden - d.w.z. in een betrekking die een permanente personeelsbehoefte weerspiegelt - vastbenoemd worden.

Het contractuele personeelslid kan enkel meedingen voor een vaste betrekking in dezelfde functie.

2.3 De persoonlijke aansprakelijkheid van de ambtenaar

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

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

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

Er was dan ook een wet nodig om een eventuele speciale aansprakelijkheidsregeling in afwijking van de gemeenrechtelijke, tussen de ambtenaar en de overheid tot stand te brengen.

De uitvoerende macht kan niet afwijken van de regels van gemeenrecht inzake aansprakelijkheid van de ambtenaar t.a.v. de overheid.

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

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

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

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

3 SPECIFIEKE VORMELIJKE EN LEGISTIEKE AFSPRAKEN

- er wordt ook nu gekozen voor een doorlopende nummering per deel waarbij het romeinse cijfer het deel aangeeft en het arabische cijfer de volgorde van de artikelen binnen dit deel (over de titels, hoofdstukken ... heen); de overgangs- en opheffingsbepalingen werden eveneens per deel gegroepeerd, met uitzondering van de algemene opheffings- overgangs- en slotbepalingen;
- de tekst werd opgesteld in het enkelvoud (de ambtenaar, het contractuele personeelslid ...) om de leesbaarheid te bevorderen; dat dit het mannelijk enkelvoud is, is enkel te wijten aan het taalkundig geslacht van het zelfstandig naamwoord "ambtenaar" en doet uiteraard geen afbreuk aan het feit dat zowel de vrouwelijke als mannelijke ambtenaren en contractuele personeelsleden bedoeld worden.
- het overnemen in een lagere regeling van bepalingen uit een hogere regeling moet in principe vermeden worden omdat dit tot verwarring kan leiden en omdat later uit het oog verloren wordt dat alleen de hogere regelgever het voorschrift kan wijzigen. Een verwijzing wordt aangeraden.
Niettemin werd met als doel de leesbaarheid en samenhang te bevorderen gekozen voor een geïntegreerde tekst (inclusief AP-KB, federale bepalingen inzake loopbaanonderbreking, enz.).
In de toelichting zal verwezen worden naar de hogere regeling waarvan de wijziging aan de bevoegdheid van de Vlaamse Regering ontsnapt.
- aangezien er een wettelijke algemene verplichting is om eenzijdige rechtshandelingen met individuele strekking uitdrukkelijk te motiveren, moet deze motiveringsplicht niet telkens expliciet herhaald worden (hogere / lagere norm).
Doorheen het raamstatuut wordt niet meer expliciet bepaald dat de overheid haar beslissingen dient te motiveren. Deze motivering blijft vereist krachtens de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen.

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

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

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

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

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN**Relevante APKB-bepalingen****Artikel 1**

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

...

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

..."

Artikel 2

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

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

- 1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties hetzij voor een buitengewone toename van het werk;
- 2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt en waarvan de modaliteiten worden bepaald in het statuut;
- 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen, waarvan de lijst vooraf wordt bekendgemaakt door elke uitvoerende macht;
- 4° te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken.

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

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

Artikel 9

"§ 4. ...

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

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

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

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

Artikel 17

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

* * *

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

Artikel 11

"§ 2. Het statuut bepaalt tevens de regels en de procedures voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn, met uitzondering van de leidende ambtenaren.

Indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, voorziet het in een beroepsprocedure bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid. Behoudens, in voorkomend geval, de voorzitter, worden deze commissies samengesteld voor de ene helft uit leden aangewezen door de overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Deze paritaire samenstelling geldt niet voor de commissie die kennis neemt van de beroepen, ingediend door leidende ambtenaren. Het beroep is opschorrend."

Artikel 14

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

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste :

...

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

..."

Artikel 15

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

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste :

...

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

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

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

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED

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

Hiervoor zal de Vlaamse Regering in uitvoering van art. 5 een aparte rechtspositie vaststellen.

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

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

De entiteit VDAB ressorteert weliswaar onder het raamstatuut, maar op het instructiepersoneel blijft de huidige rechtspositie (BVR 30/03/1994 en reglementen) integraal van toepassing (zie ook bijlage 2).

Ook de Serv valt ondanks de status van strategische adviesraad buiten het toepassingsgebied van het raamstatuut.

Volgens het decreet strategische adviesraden dient de Vlaamse Regering de rechtspositieregeling vast te stellen, terwijl dit momenteel de Raad van Bestuur is. Het oprichtingsdecreet van de Serv zal uitsluitend dienen te geven.

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

Er werd via het comptabiliteitsdecreet gewerkt aan een financiële techniek om bepaalde vrijheden gelijkaardig met de eigen

vermogens te garanderen. Aangezien het comptabiliteitsdecreet nog niet inwerking getreden is, zullen tot dan de eigen vermogens van de VWI blijven bestaan (en overgedragen worden naar de rechtsopvolgers) en zal het personeel blijven ressorteren onder de gewone arbeidrechtelijke regeling. Over het personeel van de eigen vermogens wordt onderhandeld in het Sectorcomité XVIII.

Aangezien er "eigen vermogens" kunnen opgericht worden buiten de voormalige WI (en deze als dusdanig niet meer bestaan) wordt de BBB-terminologie gehanteerd van "met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonialia van de IVA zonder rechtspersoonlijkheid".

TITEL 2. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel I 2 - 1°.

- Zie artikel I 1.
- Artikel 11 van het decreet tot regeling van de strategische adviesraden bepaalt dat een adviesraad beschikt over een eigen ondersteunend secretariaat. De regeling van de rechtspositie van het secretariaatpersoneel wordt vastgesteld door de Vlaamse Regering.

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

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

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

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

- maximale wederzijdse kennisuitwisseling tussen administratie

- en adviesraden
- bieden van loopbaanperspectieven voor het personeel van het secretariaat van de adviesraden
- uniformiteit (één raamstatuut)

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

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

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

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

Art. I 2 - 4°. Cfr. definitie organisatiebesluit
Conform het organisatiebesluit van 3 juni 2005 zijn er 13 beleidsdomeinen :

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

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

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

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

In de plaats komt een ruime interne Vlaamse arbeidsmarkt die samenvalt met het toepassingsgebied van dit besluit en die qua terminologie onderscheiden wordt van de externe arbeidsmarkt, d.w.z. buiten de genoemde diensten van de Vlaamse overheid. Niettemin kan de vacature-eigenaar (lijnmanager) die de bevoegdheid krijgt om de scope te kiezen, deze vrijwillig beperken (zie delen III "Rekrutering en selectie van het personeel" en IV "De administratieve loopbaan").

Art. I 2 - 7°-8°. Ofschoon de voormalige "stagiairs" geen ambtenaren zijn (APKB) worden zij toch beide krachtens een eenzijdige statutaire regeling in dienst genomen. Indien bepaalde regelingen niet van toepassing zijn op de ambtenaar op proef, zal dit expliciet bepaald worden per deel. Voor het overige wordt toch geopteerd voor de uniforme benaming ambtenaar (in tegenstelling tot contractueel) omdat spreken van personeelslid op proef (i.p.v. stagiair waarvoor niet meer gekozen wordt) dan weer verwarrend is t.a.v. het contractuele personeelslid op proef.

Art. I 2 - 9°. De bepalingen in dit statuut hebben t.a.v. de contractuelen, in dienst genomen op basis van de arbeidsreglementering (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, arbeidswet van 16 maart 1971, ARAB, ...) een supplementief karakter. Indien zij voordelen inhouden, kunnen deze worden aanzien als een eenzijdige verbintenis van de overheid om aan het contractuele personeel deze voordelen te garanderen. In de mate dat dit statuut verplichtingen oplegt, kunnen zij niet eenzijdig van dit personeel worden afgedwongen, maar worden zij slechts van toepassing na opname in de individuele arbeidsovereenkomsten.

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

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

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

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

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

Art. I 2 - 11°-12°. Benoemende of indienstnemende (contractuelen) overheden :

De ambtenaren (met uitzondering van het topkader) worden benoemd door het hoofd van de entiteit (onverminderd delegatie), van het secretariaatspersoneel strategische adviesraden, van het Gemeenschapsonderwijs, bij de Diensten van de Vlaamse overheid en aangewezen voor de entiteit (binnen het beleidsdomein), strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs.

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

Het topkader (hoofden van departementen, IVA's en EVA's) en de algemeen directeur wordt in dienst genomen door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever (zie **13°**) of door de raad van bestuur voor bepaalde EVA waar het oprichtingsdecreet dit voorziet.

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

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

personeel van die MOD (alternatief : enkel de minister van het beleidsdomein waar de MOD organisatorisch opgenomen is).

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

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

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

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

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

Art. I 2 - 17°. Zie commentaar I 2 - 11° - 12°
De rechtspersonen worden uitdrukkelijk opgesomd die als werkgever kunnen optreden (bv. art. X 42).

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

Art. I 2 - 19°. Hier wordt dus niet het lijnmanagement zelf bedoeld dat de eindbeslissing neemt in een selectieproces.

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

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

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

Art. I 4. Algemene commentaar

Er wordt gekozen voor een statuut waarbinnen de klassieke tewerkstellingsvormen die het APKB biedt, nl. de tewerkstelling in vast en in contractueel⁷) dienstverband gehandhaafd wordt, doch mits consequente respectering van de redenen wanneer de indiensttreding van één van beide categorieën is voorgeschreven.

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

Voor permanente functies (kerntaken) worden ambtenaren ingezet.

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

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

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

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

Wel is het de bedoeling deze categorieën strikter aan te wenden in functie van hun onderliggende bedoeling (inzonderheid de bijkomende en specifieke opdrachten). De categorie hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen stemt overeen met de

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

categorie "taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen" vermeld in art. 2 van het APKB van 22/12/2000.

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

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

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

In afwijking van deze regel voor indienstneming van contractuelen kan het oprichtingsdecreet van een IVA met rechtspersoonlijkheid of van een (publiekrechtelijke) EVA, die gedeeltelijk of exclusief activiteiten verricht in mededinging, bepalen dat voor deze activiteiten of uitsluitend, contractuelen in dienst genomen worden.

Deze mogelijkheid vindt zijn grondslag in artikel 2 § 2 van het APKB.

* * *

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

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

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

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

De tot dusver diverse categorie van bijkomende en specifieke opdrachten, waarvoor het APKB bepaalt dat "elke uitvoerende macht de lijst vooraf bekendmaakt" behoeft classificering. Deze taak wordt toebedeeld aan de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken als aanstuurder van het personeelsbeleid (generieke bewaking nodig).

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

§ 3. Het personeelsplan wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Deeltijds werken gebeurt via de verlofstelsels. Voor contractuele betrekkingen zijn wijzigingen in het arbeidsregime mogelijk zowel op initiatief van de werkgever als werknemer, mits onderling akkoord en binnen het kader van de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractuelen. De prestaties gebeuren in casu op basis van deeltijdse contracten (i.p.v. verlof voor deeltijdse prestaties voor de ambtenaar).

Art. I 5. § 1. Het herplaatsen van ambtenaren van wie de functie vacantverklaard werd tijdens hun langdurige afwezigheid of die omwille van medische, functionele of persoonlijke redenen hun functie niet meer kunnen of mogen uitoefenen heeft voorrang op andere wijzen van vacature-invulling. Indien geen herplaatsing mogelijk is, kiest de lijnmanager vrij de wijze waarop de vacature ingevuld wordt, hetzij via de **interne** (een of meerdere beleidsdomeinen of de eigen entiteit met keuze voor een of meerdere procedures) arbeidsmarkt, hetzij via de **externe** arbeidsmarkt (aanwerving van mensen buiten de organisatie) en bepaalde procedures van de interne arbeidsmarkt tegelijk. Aan een procedure externe aanwerving kunnen uiteraard internen deelnemen aan de selectieprocedure (mits soms afwijkende voorwaarden zoals in dit statuut bepaald). Bij een combinatie van meerdere procedures worden de toegangsvoorwaarden bepaald volgens elke procedure afzonderlijk en worden de kandidaten onderworpen aan dezelfde functiespecifieke selectie.

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

In casu van beleidsdomeinoverschrijdende procedures is de EVA Rekrutering en Selectie de selector (cf. taakstelling EVA).

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

De invulling op de interne markt gebeurt vooralsnog volgens de procedures die van kracht zijn in het personeelsstatuut dat van toepassing is op de entiteit d.w.z. de bevorderingsprocedure zonder examen of de procedure van horizontale mobiliteit of de vacature-invulling via laureaten van loopbaanexamens (onverminderd art. VI 9) en speelt zich af binnen het toepassingsgebied van het raamstatuut. De horizontale mobiliteit wordt overeenkomstig art. VI 5 gevormd door de instellingen die onder het toepassingsgebied van VPS - PSWI en Stambesluit VOI vallen samen met Vreg en IWT (cf. advies Raad van State dat overeenkomstig kaderdecreet BB geen beperking van het toepassingsgebied toegelaten is). De bevorderingsprocedures kunnen overeenkomstig artikel VI 4 beperkt worden tot de eigen entiteit.

De procedures van het statuut van oorsprong zijn "overeenkomstig de bepalingen van dit besluit" bv. niet toepasbaar inzake scoop en selector.

Indien aanwerving verloopt via een specifiek aanwervingsexamen, d.w.z. een selectie voor één type functie, waarbij niet afgeweken wordt van de rangschikking van de selector, wordt de aanwerving niet gecombineerd met andere procedures.

§ 2. Ook voor de opvulling van contractuele betrekkingen geldt een specifieke volgorde van opvulling. Herplaatsing heeft voorrang doch enkel de contractuele personeelsleden met werkzekerheid komen in aanmerking voor herplaatsing; hiermee worden de contractuelen bedoeld die zowel in hun personeelsstatuut werkzekerheid gegarandeerd kregen als krachtens een wettelijke of decretale bepaling bv. wet van 20 februari 1990 op het eenvormig statuut en het decreet van 12 december 1990 betreffende het bestuurlijk beleid.

Deze wet en decreet werden uitgevoerd resp. door

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

2°. Na herplaatsing volgt de invullingswijze conform de ambtenarenregeling : interne markt via horizontale mobiliteit of al

dan niet combinatie van procedures en externe markt (in combinatie met interne markt). 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.

3°. 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.

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

- 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 door een nieuwe arbeidsovereenkomst met hetzelfde personeelslid)
- personeel met buitenlandfuncties;
- startbanen.

Ook moet aanwerving niet gecombineerd worden met andere circuits, indien het gaat om een functie waarvoor ook de statutaire aanwerving niet gebeurt via een algemeen wervingsexamen.

In het kader van het wervingscircuit moet het gelijkheidsbeginsel gerespecteerd worden (objectief wervingssysteem ook voor contractuele betrekkingen - cf. toelichting bij artikel 2 APKB).

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

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

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

§ 4. De personen met een zware arbeidshandicap worden vrijgesteld van het vergelijkend aanwervingsexamen.

Voor het overige wordt de procedure hernomen die opgenomen was in de vorige personeelsstatuten (VPS, Stambesluit VOI, PSWI) met dien verstande dat het VFSIPH wordt vervangen door VDAB, omwille van een bevoegdheidsverdeling ingevolge BBB.

Het zal dus de VDAB zijn die aan de hand van interne criteria bepaalt wie tot de groep van zware arbeidsgehandicapten behoort. Momenteel kunnen dit degenen zijn die in het VFSIPH zijn ingeschreven en/of zeer beperkt arbeidsgeschikt bevonden zijn door de VDAB.

Andere in aanmerking komende categorieën kunnen zijn :

- personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming cat. 3-5, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- personen die in het bezit zijn van een attest van minstens 66% arbeidsongeschiktheid van de federale bestuursdirectie van de uitkeringen aan personen met een handicap;
- personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen, van de Administratieve Gezondheidsdienst of van het Fonds voor Beroepsziekten waaruit een arbeidsongeschiktheid blijkt van minstens 66%.

Het behoort evenwel tot de bevoegdheid van de VDAB om een screeningsprocedure in te schakelen teneinde de categorieën in de omschrijving "niet arbeidsgeschikt" te bepalen / te herzien.

Het aantal betrekkingen dat wordt voorbehouden aan personen met een zware arbeidshandicap wordt losgekoppeld van niveau D. Het invoeren van quota betekent dus een voorrangrecht voor de doelgroep op dit bepaald aantal betrekkingen.

Het quotasysteem dat kadert in de voorbeeldfunctie van de overheid dient gepaard te gaan met budgettaire stimulansen voor de lijn (rendementspremie).

Een realistisch stappenplan dient uitgewerkt gelet op de budgettaire beperkingen en het reeds bestaand voorrangrecht voor sommige categorieën personeelsleden (herplaatsing, eventueel normalisatie, ...).

Ook voor contractuelen dient dan Selor in de procedure betrokken te worden.

§ 5. De gerichte kandidaatstelling blijft het uitgangspunt (uitzonderlijk is er geen vacature cf. herplaatsing in tewerk-

stellingsprojecten). Dienstaanwijzing zonder procedure kan niet tussen of binnen beleidsdomeinen, maar is enkel mogelijk binnen de entiteit, raad of instelling door de bevoegde lijnmanager. Voor contractuelen is het akkoord nodig van het personeelslid

Art. I 6. Dit artikel regelt de tijdelijke waarneming van een vacante (permanente) functie.

In een definitief vacante permanente functie (bv. pensionering, ontslag, overlijden, mobiliteit, ...) wordt bij een snelle rekrutering en selectie of opvulling via de interne arbeidsmarkt principieel geopteerd voor deze procedure van vacature-invulling.

In afwachting krijgen de lijnmanagers wel de mogelijkheid om een ambtenaar tijdelijk in de vacante functie aan te duiden.

Een tijdelijke vacature daarentegen (bv. verlof met terugkeerrecht) kan langere tijd in beslag nemen (uitz. I 16). Onverminderd de mogelijkheid tot aanwerving van een contractueel, duurt in casu de waarneming maximaal zo lang als de afwezigheid in een tijdelijke vacature, doch kan ook korter gehouden worden naargelang de dienstnoodwendigheden.

Een waarneming geeft geen aanspraken indien de functie later definitief vacant wordt.

Terzake gelden de regels en voorwaarden zoals bepaald in het personeelsstatuut dat op de entiteit waar het "hoger ambt" te begeben is, van toepassing is overeenkomstig artikel VI 1 en bijlage 2 bij dit besluit.

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

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

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

§ 2. Enkel de APKB-regel wordt verankerd die de ambtenaar het recht geeft om de gemiddelde maximum arbeidsduur van 38 uur per week niet te overschrijden.

Daarnaast bepaalt de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in

de openbare sector (BS 5 januari 2001), zoals gewijzigd, dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet meer dan 38 uren per week mag belopen over een referentieperiode van vier maanden (te verlengen tot maximum 12 maanden in bepaalde gevallen). Afwijkingen zijn mogelijk, zonder dat het nieuwe wekelijks gemiddelde meer mag bedragen dan 48 uur (inclusief overuren) en mits inhaalrust wordt toegekend binnen de 4 maanden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* * *

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

- administratieve loopbaan (proeftijd verslagen, aanwervingsdossier, besluiten, pv eedaflegging);

- geldelijke loopbaan (salarisgegevens, voorgaande diensten, besluiten, ...);
- ziekte (attesten, arbeidsongevallen);
- evaluatie;
- tuchtstraffen.

TITEL 3. ALGEMENE ORGANISATORISCHE BEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Statutaire organen en beroepscommissie

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

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

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

Art. I 8. Er wordt in principe gekozen voor een oprichting (binnen bepaalde regels) per beleidsdomein. Uiteraard is de oprichting van beleidsdomeinoverschrijdende organen ook niet a fortiori uitgesloten (organisatiebevoegdheid) aan dewelke dan bepaalde bevoegdheden kunnen toegewezen worden. Organen kunnen ook per entiteit (...), raad of instelling opgericht worden. Voor aangelegenheden die louter de statutaire rechtspositie van de ambtenaar betreffen (bv. beslissingen na beroepen) zullen binnen elk beleidsdomein, volgens een vrije organisatie, de organen opgericht en samengesteld worden die in deze aangelegenheden adviserend of beslissend optreden.

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

Het raamstatuut geeft aan waar dergelijke organen tussenkomen en ook welke beslissingen door collectieve organen (zonder ze te noemen) dienen genomen. De samenstelling van deze organen zal van een voldoende hoog niveau zijn (bv. college van N en N-1 functies per entiteit, college van N-functies op niveau beleidsdomein).

Daarnaast kan samenspraak en collegiale verantwoordelijkheid nog altijd gestimuleerd worden via onderrichtingen aan de beleidsdomeinen.

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

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

De algemene regelen zijn :

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

In casu van deze rechtspositie wordt geopteerd voor een adviserende raad van beroep doch met deze afwijking dat in geval van eenparigheid in de beraadslaging, aan de raad een beslissende bevoegdheid wordt toegekend. Er dient derhalve geen uitdrukkelijke beslissing meer genomen te worden door de tot beslissen bevoegde instantie of lijnmanager na beroep. De raad neemt desgevallend onmiddellijk een nieuwe beslissing bv. wanneer inzake tucht een straf te zwaar bevonden wordt in verhouding tot de feiten.

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

In het huishoudelijk reglement kunnen procedureregels en termijnen opgenomen worden.

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

- evaluatiebeslissing met een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt : in casu onvoldoende en vertraging in de functionele loopbaan
- negatieve eindevaluatie van de proefperiode (cf. ook middenkader na externe werving)
- tuchtzaken
- schorsing in het belang van de dienst
- verloven ⁽⁸⁾

Voor contractuelen is geen beroep voorzien (status quo).

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

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

Indien de hoofden van de entiteit, raad of instelling, contractuelen zijn (externen), is er geen beroep voorzien bij de raad van beroep (voor tucht is er arbeidsrechtelijk geen beroep voorzien voor contractuelen - zie deel VIII "Tuchtregeling").

Indien de titularis van een N-functie reeds ambtenaar was geldt de regeling zoals voorzien in deel VIII.

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

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

§ 2. Het APKB vereist enkel voor tuchtzaken en schorsing in het belang van de dienst een magistraat als voorzitter. Deze vereiste wordt door de Vlaamse overheid - omwille van de verstrekkende gevolgen - uitgebreid tot het geval van een tweede opeenvolgende onvoldoende die tot definitieve beroepsongeschiktheid kan leiden.

Voor de overige zaken is het opportuun, gelet op het gebrek aan magistraten of magistraten in ruste dat de federale minister van Justitie vaststelt, andere externe deskundige functies in te schakelen bv. advocaten, professoren, ... (dus geen interne personeelsleden). De overheid behoudt haar voorkeur voor magistraten als voorzitter, doch bijaldien het noodzakelijk is hiervan af te stappen, moeten de externen bij voorkeur aangesloten zijn bij de orde van advocaten.

§ 3. De lijnmanager van de bevoegde entiteit in het beleidsdomein Bestuurszaken regelt de interne werkorganisatie en zorgt voor voldoende reserves of lijsten met potentiële overheidsassessoren waaruit per zaak kan geput worden. Hij waakt erover dat de overheidsleden per zaak van voldoende niveau zijn t.o.v. de functie die de verzoeker bekleedt.

De vereiste van niveau A te zijn en van een gelijke of hogere rang dan verzoeker vervalft.

De secretarissen bereiden de zaak voor en helpen o.m. de voorzitters bij het opstellen van hun advies. Zij zijn geen leden of voorzitter en dus niet stemgerechtigd.

De bevoegde lijnmanager zorgt voor een pool aan secretarissen die naargelang de zaak kunnen ingezet worden.

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

Zo kan uiteraard de verzoeker zelf en zijn raadgever, de advocaat of de ambtenaar die het voorstel van de overheid verdedigt, geen lid zijn van de raad. Evenmin een ambtenaar die betrokken is bij de afwikkeling van de procedure voorafgaand aan

of volgend op het advies of diens bloed- en aanverwant tot de tweede graad.

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

De verzoeker zelf beschikt over een wrakingsrecht bij vermoeden van partijdigheid en zonder opgave van reden (huishoudelijk reglement).

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

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

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

Art. I 13. Het spreekt vanzelf dat de raad van beroep over geen aanvraag mag beraadslagen of beslissen, indien het onderzoek niet geheel geëindigd is, indien de verzoeker niet in de gelegenheid gesteld werd zijn verweermiddelen te doen gelden, en indien het dossier niet alle dienende gegevens bevat opdat de raad met volle kennis van zaken advies kan geven.

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

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

rieën personen het moeten zijn.

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

Om vertraging te vermijden dient de ambtenaar zich te laten vertegenwoordigen indien hijzelf niet aanwezig kan zijn. Doet hij dit niet dan wordt de uitspraak of beslissing vóór het beroep definitief.

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

Art. I 14. § 1. In acht genomen de omvang van de werkzaamheden die het voorzitten van de vergaderingen van de raad van beroep met zich meebrengt, ontvangen de voorzitters in de kamers van de raad van beroep een presentiegeld van 100 euro (aan 100% - dit bedrag wordt geïndexeerd zoals vermeld). Het bedrag wordt toegekend voor elke halve dag dat de voorzitters zitting hebben, ongeacht het aantal zaken dat op een halve dag wordt behandeld.

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

Hoofdstuk 2. Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht

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

Art. I 16. Een ambtenaar die een verlof opneemt kan vervangen worden voor de duur van zijn afwezigheid door een contractueel en keert na afloop van het verlof in principe terug naar de plaats van herkomst.

Er zijn echter situaties waar de titularis lange tijd afwezig is en waar de lijnmanager een definitieve personeelsinvulling

wenst omdat het er bv. naar uitziet dat betrokkene toch niet zal terugkeren.

In deze limitatieve gevallen moet een vacantverklaring mogelijk zijn volgens de behoeften van de dienst. Het gaat over mandaten, de verloven voor tewerkstelling elders (opdracht, kabinet (doch zie hierna), politieke groep, Hof), voltijds politiek verlof en de tewerkstelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid in een andere functie bv. art. X 62, § 2 (zelfs indien er een afgesproken tijdsduur aan gekoppeld is) (maar niet artikel I 6 - het voormalige "hoger ambt").

Het is evident dat de lijnmanager overlegt met de afwezige titularis vooraleer de functie vacant te verklaren.

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

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

Soms is er zelfs een reglementair verbod om de functie vacant te verklaren bv. voor de vakbondsafgevaardigde in overheidsdienst.

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

Er is evenwel geen verplichting tot vacantverklaring en de lijnmanager kan de functie nog steeds tijdelijk invullen in afwachting van een eventuele terugkeer.

Er wordt een passende dienstaanwijzing - d.w.z. met behoud van dezelfde graad als vóór de afwezigheid - gezocht na beëindiging van de afwezigheid binnen de globale interne markt. Dit betekent dus een afwijking op artikel I 5 - laatste lid dat de verandering van dienstaanwijzing zonder procedure beperkt tot de entiteit / raad / instelling.

TITEL 4. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. I 17. § 1. Ingevolge de herstructurering zal er niet onmiddellijk voor alle entiteiten of raden een personeelsplan bestaan, opgesteld na analyse van de processen en personeelsbehoeften volgens een bepaalde methodologie. Voor sommige organisatieonderdelen kunnen de oude en nieuwe structuren samenvallen en zal er niet onmiddellijk behoefte of noodzaak zijn om een nieuw plan op te stellen (cfr. "desgevallend"). In afwachting van de opstelling van het personeelsplan "to be" wordt bepaald dat het personeelsplan "as is" de basis zal vormen voor de personeelsbewegingen.

Het personeelsplan "as is" bestaat uit de overeenkomstige graden en functies van de personeelsleden die ingevolge het migratiebesluit van het personeel naar de diensten van de Vlaamse overheid en naar de strategische adviesraden toegewezen wordt aan een entiteit of raad. Het Gemeenschapsonderwijs neemt als instelling een aparte plaats in.

§ 2. Sommige personeelsplannen zijn uitgedrukt in functies, andere in graden. Gelet op de optie om in overgang te blijven werken met het huidige loopbaan- en beloningsbeleid wordt de omzetting naar graden voorzien overeenkomstig het toepasselijk statuut, op basis van dewelke kan aangeworven, bevorderd en verloond worden.

Zie evenwel in overgang ook artikel VI 1 § 2 voor uitzonderingsgevallen.

Art. I 18. geen commentaar

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

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

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

Art. I 21. Er wordt een overgangsregeling ingevoegd aangezien de ambtenaren die op datum van inwerkingtreding van dit be-

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

Art. I 22. Geen commentaar.

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

Relevante APKB-bepalingen

Artikel 3

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

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

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

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

Artikel 6

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

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

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

Artikel 7

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

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

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

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

Artikel 8

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

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

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

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

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

Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten

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

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

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

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

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

Werkgever

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

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

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

Werknemer

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

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

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

* * *

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

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

integriteit (objectieve en neutrale ambtsuitoefening) (art. II 5) en recht en plicht tot vorming (art. II 6).

Het recht van elke ambtenaar om zijn persoonlijk dossier in te kijken is niet expliciet herhaald. Iedere burger heeft immers het recht om de bestuursdocumenten van persoonlijke aard die op hem betrekking hebben te raadplegen (decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur).

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

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

- loyaal meewerken met de Vlaamse Regering
- initiatief nemen
- bekwaamheid en inzet tonen
- objectiviteit bewaren
- verantwoordelijkheid nemen.

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

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

Art. II 2. § 1. Personeelsleden hebben een principieel spreekrecht en in sommige gevallen zelfs spreekplicht. Enkel in een limitatief bepaald aantal gevallen is er een geheimhoudingsplicht; de opsomming vermeld in artikel 6 van het APKB is gelijklopend met deze van artikel 8, § 1 van het decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur.

De in dit artikel geregelde geheimhoudingsplicht moet evenwel worden genuanceerd, rekening houdend met het in artikel 32 van de Grondwet ingeschreven beginsel van de openbaarheid van bestuursdocumenten en met de bepalingen betreffende de passieve openbaarheid, opgenomen in de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur. Het spreekt immers vanzelf dat

de bepalingen van het APKB die een spreekverbod invoeren, slechts dwingend kunnen zijn ten aanzien van de gemeenschappen en gewesten in zoverre de in dat besluit gehuldigde principes verenigbaar zijn met de grondwettelijke en wettelijke bepalingen die de ambtenaren tot spreken verplichten.

De gevallen waarin - zowel voor federale als voor niet-federale overheden - een uitzondering bestaat op de plicht tot openbaarmaking, worden opgesomd in artikel 6, §§ 1 en 2, van de genoemde wet van 11 april 1994. Die uitzonderingsgronden zijn relatief, in die zin dat de daardoor beschermde belangen zich slechts tegen de openbaarmaking verzetten in zoverre zij zwaarder wegen dan het belang van de openbaarheid (§ 1) of in zoverre daaraan afbreuk gedaan zou worden door de openbaarheid (§ 2). (Raad van State - advies nr. L. 29.010/3 van 14 december 1999).

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

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

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

interne controledienst (= entiteit Interne Audit) op de hoogte te brengen van onregelmatigheden, die hij in de uitoefening van zijn functie vaststelt.

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

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

* * *

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

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

Volgens art. 12bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004, kan elk personeelslid schriftelijk of mondeling bij de Vlaamse Ombudsman melding doen van een onregelmatigheid die hij in de uitoefening van zijn functie heeft vastgesteld, indien hij meent dat na kennisgeving aan zijn lijnmanager en daarna aan de 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.

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

Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat de melding van de

onregelmatigheid ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is, laat hij aan het personeelslid weten dat hij de zaak opneemt en het onderzoek naar de gemelde onregelmatigheid start.

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

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

In **§ 2** wordt de duur van de bescherming door de Vlaamse Ombudsman geregeld.

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

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

In de overige gevallen kiest de Vlaamse Ombudsman de wijze waarop hij het personeelslid en de lijnmanager informeert : per brief, e-mail, telefonisch, per fax.

De Vlaamse Ombudsman deelt de begindatum en de einddatum van de beschermingsperiode mee aan het personeelslid en de lijnmanager van de entiteit (raad of instelling) waartoe het personeelslid behoort.

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

personeelslid behoort, hiervan onmiddellijk op de hoogte.

Art. II 4. In dit artikel wordt de concrete inhoud van de rechtsbescherming door de Vlaamse Ombudsman geregeld. De algemene regel (§ 1) houdt in dat tijdens de periode dat het personeelslid onder de bescherming staat van de Vlaamse Ombudsman de bevoegde overheid tegenover dat personeelslid geen tuchtstraffen of andere openlijke en verdoken maatregelen kan nemen (zoals ontslag, schorsing in het belang van de dienst, ontneming van bevoegdheden, overplaatsing naar een andere dienst, weigering van verlof, minder dan voldoende bij de functioneringsevaluatie) omwille van redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid. Dit geldt uiteraard niet voor maatregelen die de bevoegde overheid neemt op verzoek van het personeelslid.

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

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

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

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

der zetten.

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

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

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

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

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

Art. II 5. Het tweede lid bevestigt het principe dat het per-soneelslid in zijn functie, en ook buiten zijn functie doch in verband ermee, geen giften of beloningen mag ontvangen. Het is evenwel niet de bedoeling om wat redelijkerwijze aanvaardbaar is, hieronder de doen ressorteren (zie deontologische "code").

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

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

Vorming moet ook onderscheiden worden van onderwijs of diplo-ma. Het recht op vorming betekent derhalve niet dat een ambte-

naar mag aanspraak maken op het volgen van universitaire studies op kosten van de Vlaamse Gemeenschap indien in de functiebeschrijving voor een vacature vermeld staat dat voor een bepaalde betrekking een specifiek universitair diploma gevraagd wordt.

Het vormingsrecht kan bovendien niet onbeperkt opgeëist worden, maar moet stroken met het dienstbelang.

§ 2 - § 3. houden een verplichting tot bijscholing in, wat o.a. betekent dat een personeelslid niet mag weigeren om tijdens de normale arbeidsprestaties (7u36 of in continu) bepaalde cursussen te volgen die voldoen aan de opgesomde criteria. In het bijzonder kan voor bepaalde hogere functies (bv. ingedeeld in niveau A) de vervulling van deze plicht ook buiten de diensturen gevraagd worden zoals voorheen, waarbij vanwege de overheid die deze plicht oplegt, bij de concrete uitwerking ervan, de redelijkheid wordt verondersteld. Dit wordt evenwel niet meer statutair verankerd, maar hoort thuis in de managementcontext.

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

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

De vastgestelde jaarprogramma's inzake vorming zullen conform het syndicaal statuut jaarlijks ter sprake gebracht worden in het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest. De inbreuken op de plichten vermeld in de artikelen II 1, II 2, II 5, II 6 en II 10 kunnen worden bestraft in verhouding tot de feiten met één van de tuchtstraffen bepaald in deel VIII.

Art. II 7.

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

Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten

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

De volgende principes blijven gehandhaafd :

- 1° auteursrechten op computerprogramma's en alle andere werken van verscheidene aard ter uitvoering van de functie tot stand gebracht
 - de overdracht aan de werkgever van het geheel van de vermogensrechten op de werken waarvan hij de (mede)auteur is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt
 - het verlenen van de toelating door het personeelslid om deze werken onder de naam van de werkgever aan het publiek mee te delen en onder die naam te exploiteren, gedurende 20 jaar
 - het feit dat de vergoeding voor de overdracht van deze rechten in het salaris is inbegrepen ⁽¹⁰⁾
- 2° uitvindingen ter uitvoering van de functie, zijn exclusieve eigendom van de werkgever zonder recht op financiële tegemoetkoming
- 3° vermogensrechten op uitvindingen die verkregen werden door middelen die door de werkgever ter beschikking van het personeelslid werden gesteld
 - voor deze overdracht wordt een financiële tegemoetkoming toegekend door de functionele minister binnen de volgende criteria :
 - . de industriële of commerciële waarde van de uitvinding
 - . het belang van de bijdrage van de partijen bij de uitvinding

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

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

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

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

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

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

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

Art. II 9. Dit artikel regelt de overdracht van de octrooi-rechten op alle uitvindingen (producten, werkwijzen, verbeteringen, enz.) die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan of die verkregen worden door middelen (materiaal, personeel, informatie ...) die door de werkgever ter beschikking van het personeelslid worden gesteld : al deze uitvindingen zijn de exclusieve eigendom van de Vlaamse Gemeenschap of van de entiteiten met rechtspersoonlijkheid. Op vraag van de Raad van State werd een financiële tegemoetkoming voorzien aan het personeelslid voor de overdracht van vermogensrechten op de afhankelijke uitvindingen. Het bedrag van deze tegemoetkoming wordt bepaald door de functionele minister. Eventueel kan hierover een rapportering voorzien worden aan de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.

Hoofdstuk 3. Onverenigbaarheden

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

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

Art. II 10. Dit artikel regelt de **deontologische onverenigbaarheden**, waarmee de deontologische bezwaren worden bedoeld om het personeelslid-zijn te combineren met andere bezigheden. Hier wordt het verband gelegd met de functieplichten, waarvan de niet-naleving gesanctioneerd wordt met tuchtmaatregelen hetzij volgens dit statuut, hetzij krachtens het arbeidsrecht. Het personeelslid dient in de eerste plaats zijn volledige beroepsactiviteit te wijden aan de taken die hem worden toevertrouwd.

Derhalve zal hijzelf of via een tussenpersoon geen activiteiten uitoefenen die het vervullen van deze plichten in de weg staan.

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

Art. II 11. Inzake onverenigbaarheden dient een onderscheid gemaakt tussen de deontologische en de **politieke onverenigbaarheden**. De politieke onverenigbaarheden vallen buiten de tekst van dit statuut. Het vaststellen van de regels inzake onverenigbaarheden voor de uitoefening van bij verkiezing te begeven politieke mandaten, komt enkel aan het parlement toe, behoudens wat tevens in de grondwet bepaald is.

- Krachtens **art. 51 GW** houdt een volksvertegenwoordiger of senator, die tot een door de staat bezoldigd ambt wordt benoemd, onmiddellijk op zitting te hebben.
- **Wet van 6 augustus 1931** "houdende vaststelling van de onverenigbaarheden en ontzeggingen betreffende ministers, gewezen ministers en ministers van staat, alsmede de leden en gewezen leden van de wetgevende kamers" is overeenkomstig art. 23 BWHI van 8 augustus 1980 van overeenkomstige toepassing op de Gemeenschaps- en Gewestministers alsook op de leden en

gewezen leden van de Raden, wat betreft de ambten die van de Gemeenschap of het Gewest afhangen.

Er is een wettelijke onverenigbaarheid tussen lid van een wetgevende kamer en ambtenaar. De ambtenaar heeft recht op politiek verlof voor het uitoefenen van zijn mandaat.

Voor de VOI : zie ook bijzonder decreet van 26 juni 1995 hierna.

- Het **Bijzonder decreet** van de Vlaamse Raad van **26 juni 1995** bepaalt dat de ambtenaren, stagiairs en contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse Regering en van de Vlaamse openbare instellingen die de eed afleggen als lid van de Vlaamse Raad of lid van de Vlaamse Regering van rechtswege een regime van voltijds politiek verlof genieten voor de uitoefening van hun mandaat. Voor de regeling inzake politiek verlof: zie ook deel X van dit besluit.
("Bijzonder decreet houdende instelling van een regime van politiek verlof voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse Regering die een mandaat als lid van de Vlaamse raad/regering uitoefenen" - ondanks de titel dus ook van toepassing op VOI).
- Krachtens een ander **bijzonder decreet** van het Vlaams Parlement **van dezelfde datum (26 juni 1995)** is de uitoefening van het mandaat van lid van de Vlaamse Raad onverenigbaar met het lidmaatschap van een gemeenschaps- of gewestregering of het ambt van gewestelijk staatssecretaris.
("Bijzonder decreet houdende invoering van onverenigbaarheden met het mandaat van lid van de Vlaamse raad")

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

In voorgaande rechtsposities werd ad hoc bepaald dat de uitoefening van een aantal (contractuele) functies onverenigbaar was met de uitoefening van een politiek mandaat om redenen van onafhankelijkheid / onpartijdigheid, bv. emancipatie- en voorlichtingsambtenaar.

Het kan hier niet de bedoeling zijn statutair de nominatieve functies vast te leggen die onverenigbaar zijn met een politiek mandaat. Deze bevoegdheid wordt toebedeeld aan de Vlaamse Regering, die hierover ad hoc beslist n.a.v. concrete functies op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.

Hoofdstuk 4. Cumulatie van beroepsactiviteiten

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

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

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

Onder beroepsactiviteit dient te worden verstaan :

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

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

In afwijking van sub littera a) wordt een openbaar mandaat van politieke aard niet beschouwd als een beroepsactiviteit. De "openbare mandaten van politieke aard" zijn degene, welke bij verkiezingen worden verleend, zoals bijvoorbeeld het mandaat van gemeenteraadslid en het schepenambt of het mandaat van lid van het OCMW. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen rechtstreekse (bvb. gemeenteraadslid) of onrechtstreekse verkiezing (bvb. OCMW-raadslid, schepen). Voor de toepassing van dit besluit worden als politieke mandaten beschouwd die mandaten waarvoor het Vlaamse personeelslid een recht op politiek verlof kan doen gelden.

- *Het statuut regelt de voorwaarden inzake cumulatie van activiteiten.*

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

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

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

Het personeelslid dat cumuleert ingevolge een wettelijke of reglementaire bepaling of ingevolge een aanwijzing die ambts-halve - d.w.z. zonder kandidaatstelling - gebeurde door de

overheid waaronder hij ressorteert, oefent een activiteit uit die **inherent is aan de functie**.

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

De toestemming binnen de diensturen zal vanzelfsprekend een voorafgaandelijke deontologische toetsing kennen (art. II 5). De cumulatie binnen de diensturen van niet aan de functie inherente beroepsactiviteiten (bvb. onderwijsopdracht doch ook artistieke activiteiten, landbouwexploitatie, ...) is onderworpen aan een voorafgaandelijke toestemming die de activiteit aan de deontologische regels en het dienstbelang (= toestemming) toetst.

Er wordt qua **tijdsbesteding** geen rem gezet op de cumulatie **binnen de diensturen**. De lijnmanager (§ 2) staat deze toe onder zijn verantwoordelijkheid waarbij hij oordeelt of de cumulatie op substantiële wijze het functioneren van de dienst hindert of de noodzakelijke beschikbaarheid van het personeelslid in het gedrang brengt. Deze lijnmanager zal zijn toestemming weigeren wanneer de cumulatie niet dienstig is voor de administratie. Hoe dan ook mag de cumulatie geen reden zijn voor het niet bereiken van de doelstellingen van de organisatorische eenheid of van het personeelslid zelf. Het is evident dat bij de evaluatie de globale prestaties zullen in aanmerking genomen worden.

De voorwaarde van voorafgaandelijke toestemming en de (wettelijke en) functionele beperking voor cumulatie **binnen de diensturen** van niet-inherente activiteiten moeten voldoende waarborgen bieden om de rechtvaardige spreiding van de tewerkstellingskansen te waarborgen en het dienstbelang te vrijwaren. Het geven van een toestemming impliceert tevens dat deze toestemming ook kan herroepen worden.

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

2^{de} lid. Tijdens een verlof dient het personeelslid steeds de toestemming te vragen om te mogen cumuleren, behalve wanneer hij tijdens die afwezigheid met volledige non-activiteit is (d.i. de administratieve toestand waarin men geen aanspraak kan maken op salaris, en op bevordering in graad, salarisschaal en salaris).

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

Tijdens de loopbaanonderbreking mogen in principe beroepsactiviteiten gecumuleerd worden onder bepaalde federale voorwaarden en mits respectering van de deontologische regels, bv. cu-

mul met zelfstandige activiteit gedurende 12 maanden mogelijk bij volledige loopbaanonderbreking, cumul met loontrekkende activiteit mogelijk indien de activiteit tenminste 3 maanden voor de loopbaanonderbreking werd uitgeoefend.

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

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

Artikel 173 van de **herstelwet** van 22 januari 1985 (BS van 24 januari 1985) houdende **sociale bepalingen** schrijft voor dat niemand meer dan twee mandaten mag uitoefenen bij de gezamenlijke instellingen van openbaar nut die onder toezicht of controle van de Staat of van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, of van sommige openbare instellingen en verenigingen van publiekrechtelijke en privaatrechtelijke rechtspersonen.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

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

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

DEEL III. REKRUTERING EN SELECTIE VAN HET PERSONEEL**Relevante APKB-bepalingen****Artikel 1**

"...

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

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

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

Artikel 9

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

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

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

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

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

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

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

De stagiairs zijn geen ambtenaren in de zin van dit besluit. Indien het statuut in een stage voorziet, zijn de stagiairs onderworpen aan de bepalingen van dit besluit vermeld in de hoofdstukken II, V, VII en IX, afde-

ling I en in de artikelen 23 en 25."

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

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

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

Artikel 13

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

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

Basisuitgangspunten

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

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

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

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

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

IVA met rechtspersoonlijkheid en de publiekrechtelijke EVA zijn niet gebonden door de juridische Selor-verplichting (cf. nu de VOI). Selor of een andere selector en de eindverantwoordelijkheid van de lijn voor de eindselectie zijn specifieke gegevens in de procedure waarmee in de teksten hoe dan ook dient rekening gehouden.

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

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

Belangrijk is tevens dat niet alleen de toegangsvoorwaarden gelijk lopen, maar ook de manier van rekruteren / selecteren op basis van dezelfde competentiegestuurde procedures, wat de facilitering van de vaste benoeming voor contractuelen mogelijk maakt in eenzelfde functie (zie art. III 2, § 1).

Hoofdstuk 1. Toegangsvoorwaarden via externe aanwerving

Art. III 1. § 1 - eerste lid.

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

Indien een blanco attest van goed gedrag en zeden kan voorgelegd worden (voor zover dit nog bestaat), is er een vermoeden dat het gedrag in overeenstemming is met de eisen van de betrekking. Voor het overige is de bewijsvoering een feitenkwestie die beoordeeld wordt op basis van officiële documenten.

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten

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

3° aan de dienstplichtwetten voldoen

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

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

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

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

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

* * *

Naar aanleiding van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd en het advies van de Raad van State nr. 35.334/3 d.d. 17/4/2003 over het ontwerp tot wijziging van het KB van 13/5/1999 tot regeling van het medisch onderzoek op het personeel van sommige overheidsdiensten, worden de vroegere algemene aannemingsonderzoeken die door de AGD werden uitgevoerd afgeschaft.

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

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

"Artikel 1, § 3, 4° van het APKB van 22/12/2000 bepaalt dat tot ambtenaar van de federale overheid, de diensten van de gemeenschaps- en gewestregeringen en de instellingen die van de gemeenschappen of de gewesten afhangen, enkel kan worden benoemd de personen die "de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor het uitoefenen ambt".

*Die bepaling lijkt **niet** zo gelezen te moeten worden dat in **alle** gevallen een medisch onderzoek vereist is. Zelf al mocht dit wel het geval zijn, dan nog zou dit niet betekenen dat de gemeenschappen en gewesten voor de ambtenaren van de diensten van hun regeringen of van de instellingen die van hen afhangen, ook effectief verplicht zouden zijn om te voorzien in een aannemingsonderzoek. In de bedoelde hypothese zou immers vastgesteld moeten worden dat het APKB op dit punt afwijkt van het statuut van het rijkspersoneel. Het gevolg zou zijn dat de betrokken regel van het APKB, precies wegens het ontbreken van een daarmee overeenstemmende regel in het statuut van het rijkspersoneel, geen toepassing meer vindt op het personeel van de gemeenschappen en de gewesten, daar het niet kan worden beschouwd als een algemeen principe van het administratief en geldelijk statuut van het rijkspersoneel."*

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

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

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

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

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

* * *

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

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

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

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

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

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

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

* * *

§ 4. Nationaliteitsvoorwaarde

Het vast openbaar ambt is toegankelijk voor onderdanen van de Europese Economische Ruimte (EER). De eigen nationaliteit **kan** - conform de voorrang van het Europees gemeenschapsrecht boven het nationaal recht - enkel als voorwaarde opgelegd wordt voor gezagsfuncties of functies strekkende tot bescherming van de algemene belangen van een openbaar lichaam. Dit is evenwel geen verplichting.

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

De oorspronkelijk voorgenomen werkwijze, om dit over te laten aan de lijnmanager via de functiebeschrijving, wordt verlaten omdat dit geen garantie biedt dat de voorgenomen beleidslijn

ook effectief wordt gevolgd (cfr. tevens advies IF dd. 27 juli 2005).

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

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

Art. III 2. Het stellen van een maximum leeftijdsgrens bij rekrutering en selectie is verboden op grond van de Europese richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Dit verbod geldt zowel voor de privé-sector als voor de publieke sector. Ook al heeft deze Europese richtlijn geen rechtstreekse werking, toch wordt de strekking gevolgd voor de diensten van de Vlaamse overheid.

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

- 1° in het bezit zijn van het vereiste diploma overeenstemmend met het administratief niveau van de functie (zie art. III 4);
- 2° slagen voor een objectieve selectieproef.

Objectieve selectieproef : dit geldt ook zowel voor ambtenaren als contractuelen.

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

Op voormeld principe wordt een uitzondering geformuleerd voor vervangingscontractuelen en tijdelijke en uitzonderlijke opdrachten met een arbeidsovereenkomst van maximum 1 jaar (per individu).

Ook al verdient het aanbeveling om deze te putten uit de lijsten met laureaten van de objectieve selectieproeven, toch is het noodzakelijk, gelet op de specificiteit en het tijdelijk karakter van deze tewerkstelling, om een alternatief circuit te voorzien dat snelle tewerkstelling garandeert (bij gebrek aan een vervangingspool). Het dient dus echt kortlopende te-

werkstelling te betreffen (bv. seizoensarbeid, occasionele medewerkers Bloso, ...).

Art. III 3. § 1. a). Het APKB bepaalt dat van de koppeling administratief niveau-diploma voorafgaand aan de vergelijkende selectie, door de bevoegde overheid (lees : Vlaamse Gemeenschap, in casu Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken), na het advies te hebben ingewonnen van de instantie die instaat voor de selectie (lees : selector/Selor), bij gemotiveerde beslissing kan worden afgeweken in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.

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

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

De beslissingen tot afwijking van de diplomavorwaarde bij schaarste moeten uiteraard gemotiveerd worden (zie algemene opmerking in de inleiding van dit besluit).

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

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

Derhalve wordt een vrijstelling van diplomavorwaarde bedongen indien men van functie wil veranderen binnen het niveau waar toe de huidige functie behoort en de functie die te begeven

is, bv. via loopbaanexamens kan men een functie in niveau A bekleden, zonder universitair diploma. Bij externe werving in niveau A kan men meedingen zonder in het bezit van een universitair diploma te moeten zijn (zowel ambtenaar als contractueel). Dit geldt evenwel niet als specifieke diploma's vereist worden zoals licentiaat rechten, ingenieur, ... doch enkel voor algemene kwalificaties.

Art. III 3. § 2. Deze gelijke uitgangspunten (art. III 2, 2°) maken het mogelijk dat het in dienst zijnde contractueel personeelslid dat meedingt voor een vaste betrekking in eenzelfde functie en dat reeds na openbare oproep een generieke screening doormaakte vrijgesteld wordt van de generieke rekrutering voor een vaste betrekking (ook al zou de inhoud van die generieke test inmiddels wijzigingen ondergaan hebben). De generieke test blijft ook geldig bij terugkeer na onderbreking van een contract (geen tijdslimiet gesteld).

Het contractuele personeelslid en de externe hebben dus elk op hun manier hun toelaatbaarheid verworven voor deelneming aan dezelfde, specifieke (functietechnische) screening die leidt tot het voorstel van de lijst van geschikten aan de lijnmanager (onverminderd de gelijktijdige toepassing van procedures van de interne arbeidsmarkt in toepassing van art. I 5, § 1).

Het voordeel van de facilitering van de vaste benoeming blijft dus verbonden met het slagen voor een generieke test via de selector na openbare oproep.

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

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

niveau A : academisch gericht master en universitair of gelijkgesteld

niveau B : bachelor en hoger onderwijs van 1 cyclus of gelijkgesteld

niveau C : secundair of gelijkgesteld

niveau D : geen diplomaverplichting

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

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

Art. III 5. Voor specifieke functies kan het noodzakelijk zijn om omwille van de aard van de functie, op basis van functiebeschrijving en competentieprofiel, bijzondere eisen te stellen inzake diploma of getuigschrift (specialiteit), ervaring, lichamelijke geschiktheid (bv. loodsen) of bv. een minimumleeftijd, ...

Het is de lijnmanager van de aanwervende entiteit (eventueel in overleg met zijn MOD) die de bevoegdheid heeft om deze kwalitatieve eisen te stellen, maar dit zal steeds in overleg met de selector gebeuren. Immers oordeelt deze het best of ook geen beroep kan gedaan worden op generieke reserves.

Hoofdstuk 2. De selectie via een objectief wervingssysteem

Art. III 6. § 1. De EVA Rekrutering en Selectie heeft een privaatrechtelijk karakter zodat via het instrument van een samenwerkingsovereenkomst bepaalde normen en standaarden kunnen afgesproken worden. De kwaliteit dient bewaakt te worden door in de overeenkomst minstens te verwijzen naar de relevante artikelen van het raamstatuut. De selector zelf blijft uiteindelijk verantwoordelijk voor de kwaliteitscontrole op de externe instanties waarmee hij werkt. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken ondertekent de overeenkomst namens de overheid.

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

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

Het is niet de bedoeling in het statuut het volledige selectieproces uit te tekenen.

De behoeften van de lijnmanager staan centraal en hij maakt dan ook de functiebeschrijving - conform bepaalde normen en standaarden - bestaande uit een generiek en een specifiek luik. Er is een (basis)selectie door de selector en een eindselectie door de lijn.

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

Zo zal bij een generieke basisselectie waarbij de vergelijking gebeurt t.a.v. een vooraf bepaalde norm (waarden en algemene basiscompetenties voor bepaalde functiefamilies) de rangschikking eerder bestaan uit een reserve (pool) van geschikten. Daarentegen zullen zeer specifieke selecties in een vergelijkende rangschikking (bv. op punten) kunnen resulteren. Dit wordt vooraf bepaald in het selectiereglement.

Er is dan nog de tussenweg dat door de lijn als specifiek gekwalificeerde functies toch door de selector kunnen aangeleverd worden uit de generieke reserves mits een bijkomende screening op basis van in de betrokken functiebeschrijving of het competentieprofiel opgenomen specifieke eisen.

Art. III 7. Zie APKB waarbij het beginsel van behoorlijk bestuur concreet vertaald wordt in functie van het rekruteringsgebeuren.

De aankondiging in het BS 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. Deze voorwaarde van publicatie is ook verbonden met de gelijke toegang tot het openbaar ambt en de daaruit voortvloeiende facilitering van de vaste benoeming (zie ook inleiding).

Art. III 8. Het rekruterings- en selectieproces omvat de (basis)selectie bij generieke en specifieke rekrutering door de selector en de eindselectie door de lijn (bv. interview door lijn). De lijnmanager kan zich uiteraard laten bijstaan door de selector (aanbod).

Samenvattend kan het rekruterings- en selectieproces de volgende stappen omvatten :

- 1°) generieke rekrutering = pool geschikte kandidaten die voor de basisselectie slagen bv. algemeen examen adjunct van de directeur
(eind)selectie door de lijn = interview
- 2°) onmiddellijk functiespecifieke rekrutering (bv. loods) zonder rangschikking
- 3°) - o.b.v. de generieke pool kunnen bijkomende functiespecifieke selecties gebeuren (i.p.v. onmiddellijk een functie-specifiek examen)
art. III 8 - 3^e lid
- eindselectie door de lijn

De toepassing van artikel I 5, § 3, 2^{de} lid (doelgroepenbeleid) gebeurt op de eindselectie.

Het statuut voorziet enkel :

- de mogelijkheid van voorselectie :
wanneer het aantal kandidaten het rechtvaardigt moet de se-

- lector de mogelijkheid krijgen via een bepaald instrumentarium (bv. CV, proef, ...) een preselectie door te voeren vóór de toegang tot de (basis)selectie
- de mogelijkheid van bijkomende selectietesten (cv en/of andere instrumenten)
- zie ook hiervoor; generieke reserves moeten ook kunnen aangesproken worden om het specifieke luik van de functiebeschrijving / profiel in te vullen.
- De gevolgen dienen dan geregeld voor de afzonderlijke rangschikking t.a.v. volgende gelijkaardige vacatures.

Via de bijkomende selectietesten i.f.v. het specifieke gedeelte van functiebeschrijving / competentieprofiel kan een (beperkte) lijst van geschikte kandidaten aan de lijnmanager aangeboden worden, onverminderd de gelijktijdige toepassing van de procedures van de interne arbeidsmarkt waarbij de kandidaten aan dezelfde functiespecifieke selectie onderworpen worden (art. I 5, § 1). Deze kiest uit de lijst de voor hem meest geschikte kandidaat of kiest uitzonderlijk niet. De keuze of niet-keuze dient gemotiveerd te worden. In het laatste geval betekent het dat de lijnmanager meent dat geen van de voorgestelde kandidaten aan de profielvereisten voldoet; deze niet-keuze heeft dan geen verband met doelgroepenbeleid.

Art. III 9. De selector stelt per selectie of selectiegroep (bv. vervangingscontractuelen) een **selectiereglement** vast dat items bevat die het toekomstig personeelslid zeker moet weten om deel te nemen, bv.

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

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

* * *

Er worden voor de aanwerving geen quota statutair vastgelegd om het diversiteitsbeleid te realiseren. Wel worden er duidelijke streefcijfers vastgesteld (globaal door VR en per beleidsdomein door functionele minister; te realiseren via aansturingsinstrumenten voor N-niveau) zodat de vorderingen inzake het bereiken van een evenredige personeelssamenstelling in de Vlaamse overheidsadministratie geëvalueerd kunnen worden. Dit kan geconcretiseerd worden via het instrument van de beheersovereenkomsten (als afspraak tussen het ambtelijk en politiek niveau) en op basis van concrete personeelssituatiegege-

vens. Zie ook artikel I 5, § 3, inzake het statutair instrument voor het doelgroepenbeleid.

Art. III 10. Rangschikking geldt bv. bij een vergelijkende test op punten of kwantificeerbare resultaten ten overstaan van een indeling in een groep "geschikt" na afweging ten aanzien van een norm of competentieniveau.

* * *

Er wordt geen gebruik gemaakt van de APKB-mogelijkheid om beroep te doen op personeel van andere overheden.

In het APKB komen geen bepalingen voor inzake een mobiliteitsregeling. De federale wetgever is niet bevoegd om dergelijke regeling uit te vaardigen die ook zou gelden voor het personeel van de Gemeenschappen en de Gewesten. Volgens de Raad van State is een regeling betreffende de mobiliteit van het personeel van de federale staat naar de gemeenschappen en de gewesten en vice versa slechts denkbaar bij wege van samenwerkingsakkoorden, die gesloten worden overeenkomstig art. 92bis, § 1 van de BWHI.

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

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

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

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

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

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

Zoals voorzien in de huidige personeelsstatuten doorlopen ook de geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau een proeftijd (zie art. I 5 - 1° en Deel VI).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

van toepassing : rechten, plichten, onverenigbaarheden, cumulatie, administratieve toestanden (mits gelijkstelling), bezoldiging

arbeidsrecht : tucht- en ontslagregeling

Art. III 15. Onverminderd de toepassing van het arbeidsrecht (zie toelichting art. III 11 inzake arbeiders) wordt geopteerd voor een min of meer vaste stageduur per niveau.

Een criterium voor een beperktere proeftijd dan de richtinggevende maximumduur kan zijn dat betrokkene reeds voorheen contractueel personeelslid was in dezelfde functie.

Bij een proeftijd in deeltijd zal er logischerwijze een pro rata verlengde duur vastgesteld worden. De lijnmanager kan rekening houden met bv. frequente afwezigheid.

Halftijds kan de proeftijd maximum 24 maanden bedragen (niveau A).

Deze regel geldt onverminderd artikel III 13, waar door het begin van een nieuwe proeftijd de maximumduur wel kan overschreden worden; zo ook de facto (doch enkel voor de vaststelling van de juridische toestand bij toepassing van artikel III 17).

Met nieuwe personeelsleden wordt in de proeftijd ook een inwerkperiode afgesproken, minstens gelijk aan de duur van de proeftijd (zie ook laatste rubriek van de toelichting bij dit hoofdstuk).

De zeer goed of zeer slecht presterende personeelsleden (uitz. niveau D) kunnen in de periode tussen de minimum- en de maximumduur van de proeftijd vervroegd geëvalueerd worden in positieve (benoeming ambtenaar) of negatieve (ontslag of terugplaatsing in vorige graad) zin.

Er zal geëvalueerd worden na een voldoende relevante toepassingsperiode in welke mate de maximumduur van de proeftijd uitgeput wordt.

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

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

§ 2. Ook de evaluatiecriteria dienen zorgvuldig afgesproken. De proeftijd past weliswaar in de gangbare Ploeg-cyclus, maar vooral de frequentie van eventueel tussentijds evalueren is belangrijk. In ieder geval volgt een evaluatiegesprek na de maximum proeftijd of vaste proeftijd voor niveau D, waarvan een verslag wordt opgesteld en waarna een eindbeslissing volgt : voor de ambtenaar op proef na aanwerving ontslag of vaste benoeming en voor de contractueel ontslag of contractuele aanstelling. Voor de geslaagde voor een vergelijkend overgangsexamen is terugplaatsing in de vorige graad mogelijk of benoeming.

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

De mogelijkheid om voor het verstrijken van de maximum proeftijd (uitz. niveau D) te kunnen benoemen, ontslaan of terugplaatsen in de vorige graad is nieuw; ook het arbeidsrecht kent deze mogelijkheden van ontslag of aanstelling vóór einde proeftijd binnen bepaalde perken (bv. bedienden : na minimum een maand).

Indien men tot benoeming, ontslag of terugplaatsing overgaat vóór de maximumgrens is dit meteen een eindevaluatie. Het betreft evenwel slechts een mogelijkheid. De maximumtermijn kan nog uitgeput worden.

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

Er wordt vanuit gegaan dat de benoemende overheid het verslag binnen redelijke termijn aan het personeelslid bezorgt. Indien er toch 30 dagen verstrijkt sinds de (eind)evaluatie wordt de proeftijd zoals voorheen geacht gunstig te zijn voor het personeelslid.

Art. III 17. Deze bepaling geldt niet voor de contractueel. Verstrijken van de proeftijd zonder tijdig ontslag betekent behoud van de contractuele aanstelling.

Art. III 18. Ofschoon niet voorzien in het APKB (vermits een stage of proeftijd niet als algemeen principe aangehouden werd) wordt toch beroep voorzien voor de ambtenaar tegen een negatieve eindbeoordeling van de proeftijd (vóór of na de maximumtermijn). Een negatieve evaluatie voor de maximumgrens

kan, maar moet niet tot ontslag leiden of tot terugplaatsing in de vorige graad.

De algemene beginselen van deze beroepsprocedure (hoorrecht, bijstand, opschortend karakter) zijn bepaald in artikel I 13. Hier worden enkel de termijnen vastgelegd met het oog op uniformiteit en een snelle afhandeling. Zie tevens het principe van de beslissende bevoegdheid van de raad bij eenparigheid (ontslag of benoeming).

Art. III 19. Deze regeling geldt voor de ambtenaar op proef en uiteraard niet voor het contractueel personeelslid dat ontslagen wordt volgens de regels van het arbeidsrecht. De geslaagde voor een vergelijkend overgangsexamen wordt ambtshalve teruggeplaatst in zijn vorige graad.

Indien de benoemende overheid tot afdanking heeft beslist, wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden afgesloten die overeenstemt met een opzeggingstermijn van dezelfde duur (Deze opzegtermijn van drie maanden wordt voorgeschreven door artikel 9, § 4, tweede lid APKB.).

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

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

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

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

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

De functionele chef hoort, samen met de lijnmanager als benoemende overheid, de ambtenaar op proef. De ambtenaar op proef kan zich hierbij laten bijstaan door een persoon naar keuze. Van de verklaring van de ambtenaar op proef wordt een verslag gemaakt.

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

* * *

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

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

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

Hoofdstuk 4. Benoeming tot ambtenaar

Art. III 21. Indien men gerekruteerd werd voor een vaste betrekking wordt men na de proeftijd in de permanente functie (via de graadbenaming) vastbenoemd.

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

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

Hoofdstuk 5. Overgangsbepalingen

Art. III 22. De contractuele personeelsleden geslaagd voor een statutair examen via Selor of Job. en die zich dus in een reserve bevinden, worden geacht aan de generieke competenties te voldoen zodat zij onmiddellijk op gelijke voet kunnen meedingen voor het functiespecifieke gedeelte.

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

Art. III 24. Op de bestaande reserves en de reserves van de lopende examens wordt de poolvorming toegepast per graad zodat vrij snel met het nieuwe systeem kan gestart worden.

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

DEEL IV. DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN**Relevante APKB-bepalingen**

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

Artikel 11

"...

§ 2. Het statuut bepaalt tevens de regels en de procedures voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn, met uitzondering van de leidende ambtenaren.

Indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, voorziet het in een beroepsprocedure bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid. Behoudens, in voorkomend geval, de voorzitter, worden deze commissies samengesteld voor de ene helft uit leden aangewezen door de overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Deze paritaire samenstelling geldt niet voor de commissie die kennis neemt van de beroepen, ingediend door leidende ambtenaren. Het beroep is opschortend."

Artikel 31

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

Toepassingsgebied naar aard van het tewerkstellingsverband

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

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

Rol en betekenis van de evaluatie

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

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

De evaluatie heeft betekenis in en na de proeftijd, jaarlijks over

het presteren omwille van link met geldelijke waardering en bij de ontslagregeling (...).

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

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

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

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

Hoofdstuk 1. Basisprincipes van de evaluatie

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

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

Het is van geen belang voor de onderwerping aan de periodieke evaluatie welk soort contract het betrokken contractuele personeelslid heeft (bepaalde of onbepaalde duur, vervangingsovereenkomst, ...). De evaluatie zelf slaat niet op de proeftijd.

De regels gelden zoals voor de ambtenaren (weliswaar zonder beroep en met andere gevolgen).

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

vragen.

Zo kan de geëvalueerde vragen slechts éénmaal te worden geëvalueerd, indien hij een volledig kalenderjaar heeft gewerkt en het jaar ervoor of erna aansluitend op het evaluatiejaar slechts drie maanden effectieve prestaties heeft verricht omwille van bijvoorbeeld verlof voor loopbaanonderbreking. De overheid kan het nuttig vinden (bv. na een overheveling van personeel vanuit federaal niveau) om de resterende duur van een kalenderjaar te voegen bij het volledige volgende jaar.

Het jaarlijks karakter van de evaluatie werd gehandhaafd omwille van de inbedding in de volledige (Ploeg) managementcyclus, die ook de elementen van jaarlijkse planning, leidinggeven, opvolgen en waarderen omvat. Zeker voor dit laatste aspect is de uniformiteit van het jaarlijks gegeven belangrijk.

§ 3. Ook personeelsleden die tot het laatste jaar uitstekend gepresteerd hebben, moeten een prestatietoelage kunnen krijgen en derhalve wordt voorzien dat zij geëvalueerd worden vóór hun pensionering. De voorwaarde van 3 maanden prestaties blijft behouden.

Art. IV 2. Basisprincipes van de evaluatie blijven het gesprek en het verslag.

Het verslag zal beantwoorden aan bepaalde voorschriften (normen en standaarden).

Alles moet derhalve vermeden worden om enkel een schriftelijke evaluatie af te leveren zonder dialoog (bv. eventueel thuis gaan evalueren).

Het tegensprekelijk karakter bestaat uit de mogelijkheid om opmerkingen te maken op het verslag (en uit beroep bij onvoldoende voor de ambtenaar).

Tot dusver (2003) werd bij de evaluatie of beoordeling van de voormalige leidinggevendenden (rangen A4, A3, A2A t/m A1 met diensthooftoelage, maar ook contractuelen met hiërarchische bevoegdheid) eveneens rekening gehouden met de beschikbare informatie van onder hun gezag staande personeelsleden (bottom-up evaluatie). De tekst laat voldoende ruimte voor uitbreiding van deze categorieën. Het gezag kan louter functioneel zijn. De bepaling van de categorieën personeelsleden zal zaak zijn van de personeelsfunctie (in de beleidsdomeinen) om dit te begeleiden. [Voor het topkader is een verplichting ingeschreven (zie deel V).] Het gaat wel degelijk om BUE informatie van groepen (en niet van individuen) en om de mogelijkheid tot het verkrijgen van 360° feedback van internen.

Art. IV 3. Elke personeelslid wordt geëvalueerd door ten minste twee personen (als waarborg voor objectiviteit en onder-

steuning van conflictsituaties; status quo). De eerste evaluator zal rechtstreeks leiding geven aan de geëvalueerde, en aangezien het om 2 (functionele) chefs gaat, zal de tweede in regel de chef van de eerste evaluator zijn. Niettemin dient terzelfdertijd met de voorwaarde van "beiden zijn functionele chef" - en dus in principe ongeacht hun statuut - tenminste 1 van hen een ambtenaar te zijn met een hogere rang of van dezelfde rang met een hogere trap in de functionele loopbaan. Aangezien ook de tweede evaluator de facto "functionele chef" is staat hij in de hiërarchie van de werkvloer boven de geëvalueerde (en kan hij hoogstens van hetzelfde "niveau/rang" zijn of een salarisschaal hebben die ermee overeenstemt). Het aanduiden van evaluatoren is een lijnverantwoordelijkheid per entiteit, in de strategische adviesraden of het Gemeenschapsonderwijs. Uiteraard dient hiermee zorgvuldig omgesprongen (vnl. i.f.v. aanduiding van contractuelen).

De facto kan uit de functionele hiërarchie blijken dat slechts 1 evaluator mogelijk is, bv. bij N-1 (A2A) functie door N (A3/A4). Functioneel is ook de aanduiding van een buitenstaander mogelijk.

Voor het personeel van de provinciale afdelingen laat de regel toe dat de N-1 functie (A2A) eerste evaluator is en de gouverneur tweede evaluator. Voor de N-1 functie zelf zijn de N-functie en de gouverneur de evaluatoren (gelijkwaardig). Voor sommige specifieke gevallen evalueert momenteel een minister of provinciegouverneur mee. De hoogste collectieve organen bepalen de evaluatielijnen voor specifieke gevallen.

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle personeelsleden die met evaluatie belast zijn (cf. het zorgvuldigheidsbeginsel).

Voor de leidinggevenden van het top- en middenkader geldt een regeling sui generis (zie deel V).

Gelet op het belang van de evaluatie en om de ernst ervan te beklemtonen, wordt statutair de regel opnieuw ingevoerd van de evaluatie van de evaluatoren op hun wijze van evalueren.

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. IV 4. Bij afwezigheid van de geëvalueerde tijdens de evaluatieperiode, vindt de evaluatie indien mogelijk mondeling (bv. thuis), anders schriftelijk plaats.

In alle gevallen dient de geëvalueerde een afschrift te krijgen van zijn definitief evaluatieverslag.

In regel neemt slechts de eerste evaluator aan het evaluatiegesprek deel en is hij het die het ontwerp-evaluatieverslag maakt. Op eenvoudige vraag kan dit uitgebreid worden tot de tweede

evaluator (al is dit niet de regel).

Voor niveau D wordt de mogelijkheid bestendigd om een waarnermer (te onderscheiden van raadgever !) te vragen die door zijn aanwezigheid bijdraagt tot de objectiviteit van het gesprek.

Art. IV 5. § 1. De evaluatie is een verslag dat de prestaties en de wijze van uitoefening van de functie (competenties) beoordeelt.

De lijn maakt in de jaarlijkse evaluatie een inschatting van de mate waarin het personeelslid de verwachte prestaties levert (functiebeschrijving, doelstellingen).

Eveneens maakt de lijn een inschatting van de mate waarin het personeelslid voldoet aan het profiel van de functie.

De screening van de groei in competenties legt een ontwikkelingsgerichte klemtoon.

De uitspraak "onvoldoende" en de beslissing tot vertraging in de functionele loopbaan hebben loopbaangevolgen. Enkel dan ontzegt het statuut loopbaanaanspraken of zijn er andere gevolgen (bv. uitstel salarisprogressie overeenkomstig van toepassing zijnd geldelijk statuut, vertraagde opbouw schaalancienniteit). In casu wordt dan ook beroepsmogelijkheid voorzien bij de raad van beroep.

§ 2. Het definitief evaluatieverslag wordt in de praktijk opgesteld door de eerste evaluator met medeondertekening door de tweede evaluator.

De regel is dat de evaluatoren tot een consensus komen. Hier van kan slechts uitzonderlijk afgeweken worden. Juridisch telt dan het verslag van de hoogste functionele chef (chef van de chef) of bij gelijkheid van de tweede evaluator. Het andere verslag is een element van het dossier.

§ 3. De procedure is tegensprekelijk : het personeelslid kan zijn opmerkingen op het evaluatieverslag maken en aan het dossier laten toevoegen; hij stuurt deze opmerkingen naar alle evaluatoren. Deze laatste voegen geen commentaar meer toe. Ingeval de evaluatie met "onvoldoende" besloten wordt, is er een formele beroepsmogelijkheid bij de raad van beroep voor de ambtenaren (zie hierna). Het contractuele personeelslid kan ontslagen worden (zie infra).

Het is niet voldoende dat het personeelslid kennis heeft genomen van zijn evaluatieverslag; hij moet ook een afschrift ervan hebben ontvangen opdat hij eventueel zijn opmerkingen aan het evaluatieverslag kan toevoegen.

Art. IV 6. Persoonlijke nota's zijn nota's die een feitenre-laas geven over bepaalde aspecten van het functioneren van het personeelslid.

Zij kunnen worden opgemaakt door alle personen of personeelsleden onder wiens functioneel gezag het te evalueren personeelslid prestaties heeft verricht.

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.

Art. IV 7. Het verslag wordt in de regel bezorgd einde maart (3 maanden na de evaluatieperiode) tenzij de evaluatieperiode van 15 maanden doorloopt in het begin van het kalenderjaar. Het is belangrijk dit niet te laten aanslepen, gelet op de geldelijke gevolgen voor het personeelslid.

* * *

De geëvalueerde heeft op elk ogenblik recht op inzage in zijn persoonlijk evaluatiedossier. Hij kan tevens op zijn verzoek een kopie krijgen van zijn evaluatiedossier. Dit recht op inzage wordt - zoals voor het persoonlijk dossier - niet statutair verankerd omdat het een algemene wettelijke verplichting inzake openbaarheid uitmaakt en dus niet uitdrukkelijk hoeft bepaald te worden.

Dit evaluatiedossier bevindt zich bij de MOD's van elk beleidsdomein en bevat alle nodige en nuttige stukken die als beoordelingsgrond kunnen dienen.

Inzake de staat van tuchtstraffen dient opgemerkt dat de tuchtstraf uitgesproken in een evaluatiejaar zich voor dat jaar in het evaluatiedossier bevindt (met dus mogelijke invloed op de loopbaan); voor de resterende termijn van doorhaling wordt zij in het persoonlijk dossier ondergebracht aangezien er voor deze periode geen relatie tussen het functioneren in de functie en de sanctie bestaat.

Hoofdstuk 3. Beroep tegen de evaluatie

Art. IV 8. Enkel de ambtenaar heeft recht op beroep bij de raad van beroep.

Momenteel is geen beroepsmogelijkheid voor contractuelen voorzien (noch met betrekking tot evaluatie, verlopen of tucht). Het arbeidsrecht kent andere flexibele ontslagmogelijkheden. Het kan de situatie van de werkgever bemoeilijken om bij een beoordeling "onvoldoende" (of bij wangedrag) procedures in te bouwen, waardoor de ontslagmogelijkheid wordt vertraagd. Dit artikel voorziet een beroepsprocedure bij "onvoldoende" voor de ambtenaar en bij beslissing tot loopbaanvertraging. Het APKB voorziet geen beroep meer bij vormgebrek. Er wordt uitgegaan van de goede werking van de diensten en de zorgvul-

digheid van het proces evenals van vormen van kwaliteitsbewaking.

De opschortende werking van het beroep (art. I 13, § 3) wil zeggen dat, indien een ambtenaar in beroep gaat tegen een evaluatie "onvoldoende" of bij beslissing tot loopbaanvertraging, géén beslissing inzake geldelijke gevolgen of ontzegging loopbaanaanspraken ten aanzien van de betrokkene wordt genomen zolang de beroepsprocedure niet afgehandeld is. Dus, voor deze ambtenaar zal de "waarderingsfase" later plaatsvinden dan voor de ambtenaren die géén beroep hebben ingediend.

Het beroep dient te worden ingesteld binnen de vijftien kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag of de beslissing tot loopbaanvertraging. Dit voorschrift zorgt voor een zekere uniformiteit en is in het belang van de goede werking.

Zo kan niet alleen de ontvankelijkheid van het beroepschrift vastgesteld worden, maar het is ook onwerkbaar om zaken sine die te laten openstaan of aanslepen. Bovendien zijn er eventuele loopbaan- of geldelijke gevolgen mee verbonden zodat een snelle afwikkeling noodzakelijk is.

Het beroepschrift dient aangetekend te worden verstuurd of tegen ontvangstbewijs te worden ingediend bij (het secretariaat van) de raad van beroep.

Uiteraard moet het beroepschrift ook voldoende gemotiveerd zijn. Immers, uit het beroepschrift moet duidelijk blijken dat de verzoeker een belang heeft bij het beroep. Bovendien moeten de motieven van de verzoeker duidelijk uit het beroepschrift kunnen worden afgeleid opdat de raad van beroep op een gefundeerde manier een advies kan geven.

Zie ook art. I 13 (hoorrecht en recht op bijstand).

§ 2. vermeldt de uniforme termijn van 1 maand voor het uitbrengen van het advies. Een zaak kan ook in voortzetting gezet worden.

§ 3. De raad van beroep legt zichzelf een termijn op om het dossier met het advies zo spoedig mogelijk aan de bevoegde instantie voor de definitieve uitspraak te sturen. Generiek wordt ook een termijn bepaald waaraan deze instanties zich dienen te houden omwille van het belang voor de loopbaan- en/of geldelijke gevolgen van de ambtenaar.

Bij eenparigheid beslist de raad van beroep; er hoeft dus na beroep in casu geen uitdrukkelijke beslissing meer genomen worden (art. I 9, § 1, 2^e lid).

Art. IV 9. De instanties bevoegd voor de definitieve beslissing worden in regel per beleidsdomein overeenkomstig art. I 8 door de beleidsraad volgens een vrije organisatie opgericht (idem strategisch adviesraad en Gemeenschapsonderwijs). Vaak zullen de evaluatoren deel uitmaken van de bestuursorganen van elk van deze entiteiten zodat dient gewaakt over geen te beperkte samenstelling.

Gelet op de loopbaan- en/of geldelijke gevolgen voor de ambtenaar wordt voorgeschreven om de definitieve evaluatiebeslissing of de beslissing over de loopbaanvertraging na beroep door een collectief orgaan (dus geen individuele lijnmanager) te laten nemen (waarborgen voor onpartijdigheid en objectiviteit). De nodige maatregelen zullen met dit oogmerk ook moeten genomen worden om de betrokken evaluatoren te weren uit deze organen, bij de definitieve beslissing (geen rechter-partij).

Het is niet uitgesloten dat ook beleidsdomeinoverschrijdende organen worden opgericht. In sommige gevallen (bv. grote projecten) kan het aangewezen zijn dit orgaan bevoegd te maken of aan te duiden voor uitspraken na beroep.

Hoofdstuk 4. Overgangsbepaling

Art. IV 10. geen commentaar.

DEEL V. DE TOP- EN MIDDENKADERFUNCTIES**TITEL 1. DE MANAGEMENT- EN PROJECTLEIDERFUNCTIES EN DE FUNCTIE VAN ALGEMEEN DIRECTEUR****Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

Artikel V 1. Deze titel (zoals de rest van het besluit) geldt tevens, zoals voorheen het VOI - Stambesluit, voor de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs in de mate dat de betrokken organieke, instellingspecifieke regeling voorziet in functies behorende tot het N- niveau of van algemeen directeur. Het voorgaande geldt uiteraard slechts met dien verstande dat dit besluit geen afbreuk doet aan de betrokken (hiërarchisch hogere) organieke regeling en, dus wordt toegepast in de mate het met die hogere regeling verenigbaar is. Dit betekent, in concreto, dat de bepalingen van dit besluit worden toegepast in de mate dat ze verenigbaar zijn met de bepalingen inzake de toewijzing en de beëindiging van het mandaat van onbepaalde duur van de afgevaardigd bestuurder van de Raad voor het Gemeenschapsonderwijs zoals bepaald in artikel 39 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 waaraan dit besluit uiteraard geen afbreuk kan doen.

Dit artikel omschrijft de draagwijdte van deze titel *ratione materiae*. Deze titel strekt er inderdaad toe de procedure voor de vacature-invulling, evenals de arbeidsvoorwaarden te regelen voor de managementfuncties van het N-niveau, de projectleiderfuncties en de functies die door de Vlaamse Regering worden aangeduid als behorende tot het N-niveau, evenals de functie van algemeen directeur.

De managementfuncties van het N-niveau betreffen de mandaatfuncties welke zullen worden bekleed door de titularissen die aan het hoofd staan van de departementen, de IVA's met of zonder rechtspersoonlijkheid, evenals de publiekrechtelijke EVA's. Daarnaast regelt deze titel eveneens de vacature-invulling en arbeidsvoorwaarden van diegenen die binnen de entiteiten in een mandaat de functie van projectleider zullen vervullen. Ook deze functies worden geacht te behoren tot het N-niveau gezien hun omvang, complexiteit of vereiste deskundigheid.

Daarnaast wordt tevens rekening gehouden met het gegeven dat er ook functies zullen zijn waarvan het gewicht, de inhoud en de impact zodanig is (zonder dat het gaat om projectleiderfuncties) dat zij moeten worden geacht te behoren tot het N-niveau en zonder dat de titularissen daarvan kunnen worden beschouwd als hoofd van het departement of het agentschap. Dergelijke functies zullen door de Vlaamse Regering uitdrukkelijk als zodanig worden aangeduid. Zulks zal veeleer uitzonderlijk zijn doch dergelijke mogelijkheid moet worden voorzien om,

bijvoorbeeld, rekening te kunnen houden met de omvang die sommige departementen zullen hebben en waarbij het aangewezen kan zijn, naast het hoofd van het departement, nog te voorzien in een beperkt aantal functies van N - niveau. Al deze functies zullen bij mandaat worden toegewezen en dus tijdelijk worden bekleed.

Daarnaast regelt dit besluit tevens een aantal aspecten, inzonderheid op het vlak van de vacature - invulling, bezoldiging en evaluatie, van de functie van algemeen directeur die eveneens een mandaatfunctie geworden is.

Door een wijziging van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid heeft de VR de volheid van bevoegdheid teruggekregen om de rechtspositie van de topambtenaren en van algemeen directeur te bepalen.

Zowel de artikelen 3, 6, 10 als 22 van het Kaderdecreet voorzien in de mogelijkheid tot het creëren van de functie van algemeen directeur die het hoofd van het agentschap respectievelijk de gedelegeerd bestuurder bijstaat en in de departementen. Deze functie onderscheidt zich van de andere managementfuncties doordat de algemeen directeur het hoofd van het agentschap bijstaat bij de algemene leiding, de werking en de vertegenwoordiging van het agentschap. Niettemin, in de mate dat de organieke regeling in die functie voorziet, vormt de algemeen directeur in sommige EVA's, samen met het hoofd van het agentschap het dagelijks bestuur, vervangt hij het hoofd van het agentschap bij diens afwezigheid of verhindering en neemt, met raadgevende stem, deel aan de vergaderingen van de raad van bestuur. De aldus beschreven functie van algemeen directeur situeert zich dan ook zowel hiërarchisch, organiek als functioneel op een (tussen)niveau - tussen dat van het hoofd van de instelling (niveau N) en de functie van afdelingshoofd welke behoort tot het niveau N-1.

Art. V 2. Overeenkomstig het regeerakkoord is de termijn voor een mandaatfunctie beperkt tot een duur van maximum 6 jaar met dien verstande dat kortere termijnen eveneens mogelijk zijn wanneer bijvoorbeeld de pensioengerechtigde leeftijd zou intreden voor het verloop van de zes jaar. Ook projecten zullen niet steeds een duur van zes jaar kennen. Verlengingen in dezelfde functie (in beginsel éénmaal) of in een andere functie zijn mogelijk (zie verder).

De duur van de mandaatperiode dient onderscheiden te worden van de aard van het contract wanneer de mandaatfunctie bij wijze van arbeidsovereenkomst wordt toegekend. Opeenvolgende mandaatfuncties worden uitgeoefend binnen één contract van onbepaalde duur (zie verder).

De algemeen directeur wordt als mandaatfunctie gedefinieerd. De wijziging van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid geeft de volledige bevoegdheid aan de VR om de rechtspositie te bepalen.

Art. V 3. Zie ook art. V 1.

De functie van algemeen directeur kan nu ook in de departementen worden gecreëerd en niet langer enkel in de agentschappen. De functie van algemeen directeur, die thans in de agentschappen in de instellingsspecifieke regeling is voorzien en soms zelfs bij decreet, kan ook in het personeelsplan worden voorzien.

Dit is qua procedure soepeler. Ook in de departementen zal dit op deze manier gebeuren.

Hoofdstuk 2. De selectie voor de mandaatfuncties en voor de functie van algemeen directeur

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 4. Gezien het belang en het gewicht van de mandaatfuncties en de functie van algemeen directeur, wordt geopteerd voor een open selectie met een zo ruim mogelijke bekendmaking waarbij, gelijktijdig, zowel interne als externe kandidaten kunnen meedingen teneinde aldus aan de overheid de grootst mogelijke waarborgen te bieden om de meest geschikte kandidaten te kunnen selecteren voor de betrokken functies.

In de oproep zullen de functiebeschrijving, het competentieprofiel (in beknopte vorm) en de salarisschaal worden opgenomen. De vereisten van de kandidaatstelling zullen zodanig worden vastgesteld dat de aanspraken van de kandidaten voldoende duidelijk zijn en dat tijdens de selectieprocedure kan afgeleid worden of hij voldoet aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

Met het begrip "interne kandidaten" worden de vast benoemde ambtenaren bedoeld van de organisatorische entiteiten die onder de toepassing van dit besluit vallen. De contractuele personeelsleden van die entiteiten worden beschouwd als "externe kandidaten".

Art. V 5. Naast de algemene toelatingsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 1, § 3 en 9 van het APKB 2000, worden voor de functies van het topkader, de projectleiderfuncties en de functies die door de Vlaamse Regering worden aangeduid als behorende tot het N-niveau, gezien het gewicht van deze functies, bijzondere voorwaarden gesteld op het vlak van de mini-

maal vereiste professionele ervaring. Voor de berekening van het vereiste aantal jaren ervaring worden deeltijdse prestaties in een jaar beschouwd als een voltijds jaar zodat geen herberekening pro rata plaats vindt.

Ook voor het vervullen van de functie van algemeen directeur wordt, gelet op hetgeen reeds is gesteld in de commentaar bij artikel V 1, vereist dat de betrokken kandidaten beschikken over een minimum aantal jaren ervaring als leidinggevende. De functie van algemeen directeur wordt, als gezegd, toegewezen bij vaste benoeming.

Afdeling 2. Selectiecriteria en - procedure

Art. V 6. Het competentieprofiel bevat een generiek luik (omvattende gedrag - en vaktechnische competenties) dat geldt voor alle topkaderfuncties, evenals voor de functie van algemeen directeur. Het generieke luik kan, indien dat redelijkerwijze gerechtvaardigd is, door de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever, worden aangevuld met functiespecifieke vaktechnische competenties.

Het generieke luik bevat :

- de waardegebonden competenties die zullen gelden voor alle personeelsleden en dus ook voor het topmanagement en de algemeen directeur
- andere gedragscompetenties die kritisch geacht worden voor het topmanagement respectievelijk de algemeen directeur
- eventueel vaktechnische competenties die vereist zijn om te kunnen starten in om het even welke functie voor het topmanagement respectievelijk van algemeen directeur

In de waardegebonden en de gedragscompetenties worden telkens een aantal niveaus van complexiteit onderscheiden. In principe wordt voor alle topfuncties telkens het hoogste niveau voor elke competentie gevraagd. Voor sommige competenties kan echter - rekening houdend met de zwaarte of complexiteit van de functie - één niveau lager ook volstaan. In het selectieprofiel wordt aangegeven voor welke competenties deze mogelijkheid bestaat. Voor departementshoofden respectievelijk het hoofd van een agentschap zal in de regel voor alle competenties het hoogste niveau vereist zijn.

Het *eventuele functiespecifieke luik* : de in dienstnemende overheid, dat is hetzij de Vlaamse Regering (op voorstel van de functioneel bevoegde minister), hetzij de raad van bestuur in die EVA's waar de raad van bestuur het hoofd van het agentschap aanduidt, kan beslissen één of meerdere vaktechnische competenties toe te voegen waarvan zij vindt dat ze het ver-

schil maken tussen succesvol zijn of niet succesvol zijn in de specifieke functie en die reeds van bij de aanvang aanwezig moeten zijn. Zij kan anderzijds ook beslissen dat het generieke luik voldoende waarborgen biedt voor de selectie en dus ook om te starten in de functie. Het proces tot bepaling van het competentieprofiel dient zodanig te worden opgevat dat de Vlaamse Regering slechts eenmaal gevat wordt over alle competenties samen.

Art. V 7. De privaatrechtelijk vormgegeven EVA Rekrutering en Selectie staat, conform haar bij decreet omschreven opdracht, in voor de toetsing van de ontvankelijkheid van de kandidaatstellingen (het al dan niet vervuld zijn van de algemene en bijzondere toelatingsvoorwaarden). Zij motiveert haar beslissingen.

Ook de eigenlijke selectieprocedure wordt georganiseerd door of met bemiddeling van het Vlaams agentschap Rekrutering en Selectie. De eigenlijke selectieprocedure met inbegrip van de keuze van de passende instrumenten voor meting van de competenties met het oog op de beoordeling van de geschiktheid, behoort tot de deskundigheid van de EVA Rekrutering en Selectie. Indien de middelen van het agentschap ontoereikend zouden zijn om de selecties zelf volledig uit te voeren kan ook een extern selectiebureau ingeschakeld worden. De keuze van de derde of externe instantie zal in ieder geval het resultaat zijn van een objectieve vergelijking na toepassing van de reglementering overheidsopdrachten waaraan het agentschap als aanbestedende dienst onderworpen is, in welk geval een kwaliteitsbewaking noodzakelijk is. Om die reden wordt ook bepaald dat de keuze van de externe selector gevalideerd wordt door de Vlaamse Regering.

Uiteindelijk, dat is de betekenis van de derde paragraaf, zal, althans in de mate dat er - na selectie - kandidaten geschikt werden bevonden een (gemotiveerde) lijst van kandidaten aan de opdrachtgever worden overgemaakt. De kandidaten worden van het eindresultaat van de selectie op de hoogte gebracht. Wanneer geen lijst kon worden overgemaakt bij gebrek aan (geschikte) kandidaten, wordt de opdrachtgever daarvan ingelicht. De EVA Rekrutering en Selectie zal de redenen aangeven die, naar het oordeel van het agentschap, tot een gebrek aan kandidaten heeft geleid en kan eventueel aanbevelingen formuleren.

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en de rechtspositie.

Art. V 8. De opdrachtgever, dat wil zeggen hetzij de functioneel bevoegde minister wanneer de Vlaamse Regering de in dienst nemende overheid is, hetzij de raad van bestuur wanneer

deze zelf de aanstelling doet, heeft een interview met de kandidaten die door het agentschap Rekrutering en Selectie werden voorgedragen. Tijdens het interview zullen de wederzijdse verwachtingen nader worden gepreciseerd. De opdrachtgever kiest, na vergelijking, al dan niet een kandidaat uit de lijst van geschikte kandidaten. De beslissing zal in ieder geval worden gemotiveerd. Wanneer geen kandidaat wordt aangeduid, wordt de procedure heropgestart.

Een heropstarten van de procedure kan uitzonderlijk een aanpassing van de functiebeschrijving vereisen. Zulks zal, bijvoorbeeld, het geval kunnen zijn wanneer is vastgesteld dat de job - descriptie en het daaraan verbonden profiel niet adequaat met elkaar in overeenstemming waren hetgeen zal blijken wanneer, na raadpleging van de arbeidsmarkt, objectief kan worden vastgesteld dat geen (geschikte) kandidaten konden worden gevonden of de situatie op de arbeidsmarkt op dat ogenblik een aanpassing van de criteria vereist. Zulks zal mede kunnen blijken uit de door het agentschap Rekrutering en Selectie geformuleerde aanbevelingen (zie ook de commentaar bij artikel V 7).

Ar. V 9. § 1. betreft het geval waarin een externe kandidaat in een mandaatfunctie (hoofd van het departement of het agentschap, projectleider of de functie van N - niveau als zodanig aangeduid door de Vlaamse Regering, algemeen directeur) wordt aangesteld.

Wanneer de Vlaamse Regering de betrokkene in dienst neemt, gebeurt dit op voorstel van hetzij de functioneel bevoegde minister, hetzij op voorstel van de raad van bestuur van de EVA. Slechts in die EVA waarin de raad van bestuur zelf het hoofd van het agentschap aanstelt, is deze raad tegelijkertijd opdrachtgever en in dienstnemende overheid.

De extern geselecteerde kandidaat wordt in dienst genomen bij arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de zin van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Wanneer tijdens de loop van het contract de opdracht van de betrokkene wijzigt (bijvoorbeeld bij aanstelling in een andere mandaatfunctie) zal zulks uiteraard, in onderling akkoord, een wijziging van de arbeidsovereenkomst vereisen conform de bepalingen van het arbeidsrecht. Ook de schorsing of beëindiging van de overeenkomst vindt plaats volgens het gemeenrechtelijk arbeidsrecht.

De voorwaarden van de arbeidsrelatie worden derhalve, met inachtneming van de dwingende regels van voormeld arbeidsrecht, gepreciseerd op basis van een modelovereenkomst - naar inhoud geïnspireerd op het raamstatuut - in een individueel arbeids-

contract. Het modelcontract sluit individuele afwijkingen, wanneer daartoe gegronde redenen zijn, niet uit. In de individuele arbeidsovereenkomst zal tevens in een proefperiode van zes maanden worden voorzien.

§ 2. betreft het geval waarin een interne kandidaat wordt geselecteerd voor de mandaatfunctie, d.w.z. een kandidaat die reeds bij de Vlaamse overheid (ministerie, departement, of een van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest afhankende dienst, instelling, agentschap, organisme of onderneming) tewerkgesteld was als vast benoemde ambtenaar. Deze titularissen zullen - tijdelijk, d.w.z. voor de duur van het mandaat - in de betrokken functie eenzijdig worden aangesteld. Opnieuw is de in dienstnemende overheid hetzij de Vlaamse Regering, hetzij de raad van bestuur in die EVA's waar het hoofd van het agentschap wordt aangesteld door de raad van bestuur.

Tijdens de duur van het mandaat behoudt de betrokkene in zijn bestuur van oorsprong - d.w.z. ook wanneer de mandaatfunctie wordt bekleed bij een andere rechtspersoon dan deze van het bestuur van oorsprong (bijvoorbeeld een ambtenaar van de Vlaamse Gemeenschap die wordt aangesteld in een mandaat bij een publiekrechtelijk vormgegeven EVA) - de functionele loopbaan in de graad waarin hij werd benoemd. De werkelijke diensten die de betrokkene aldus in het mandaat presteert worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van schaalanciënniteit in de functionele loopbaan.

Wanneer er in dit besluit niet wordt van afgeweken, zal de rechtspositie van deze statutair aangestelde mandaathouders op suppletieve wijze worden bepaald door het raamstatuut (of via verwijzing door de voormalige rechtspositieregelingen).

Wanneer het mandaat van de statutair aangestelde mandaathouder een einde neemt, keert hij, gezien zijn vaste benoeming terug naar een passende statutaire betrekking binnen het Vlaams openbaar ambt (zie verder). Zij behouden in ieder geval het recht op een overheidspensioen als ambtenaar; dit laatste ook voor de duur dat het mandaat werd uitgeoefend.

De functies van algemeen directeur worden op dezelfde manier behandeld als de N-functies.

Hoofdstuk 4. De beheersovereenkomsten

Art. V 10. Het kaderdecreet bepaalt dat beheersovereenkomsten worden gesloten voor elke IVA en EVA, maar bepaalt niet wanneer ze moeten worden gesloten.

Enkel de duur ervan is bepaald, met name dat de beheersovereenkomsten, onder voorbehoud van de mogelijkheid tot verlen-

ging, wijziging, schorsing en ontbinding ervan, worden gesloten voor een periode die eindigt uiterlijk negen maanden na de beëdiging van een nieuwe Vlaamse Regering na algehele vernieuwing van het Vlaams Parlement.

Het kaderdecreet staat de Vlaamse Regering toe om de inhoud, vorm, modaliteiten, opvolging en evaluatie van de beheersovereenkomsten nader te regelen bij besluit.

Uit de voorbereidende werken voor het kaderdecreet blijkt dat de looptijd van de beheersovereenkomst aan de legislatuur wordt gekoppeld en dus maximum vijf jaar bedraagt.

Derhalve dienen twee hypothesen te worden geregeld om tot een sluitende regeling van het afsluiten van de beheersovereenkomsten te komen.

In de eerste hypothese - in artikel 12§1 beschreven - is er nog geen beheersovereenkomst gesloten: in dat geval zal het hoofd van het agentschap binnen 6 maand na zijn aanstelling een overeenkomst voorstellen, en dit voor de periode die eindigt uiterlijk 9 maanden na de beëdiging van een nieuwe Vlaamse Regering na de algehele vernieuwing van het Vlaams parlement, zoals het decreet het voorziet (in casu bij de eerste bezetting van de mandaatfuncties bij het inwerkingtreden van de beleidsdomeinen).

In een tweede hypothese (§ 2) zal de mandaathouder reeds een bestaande overeenkomst aantreffen wanneer hij wordt aangesteld. Hij zal deze overeenkomst aanvaarden en voortzetten voor de lopende periode, tenzij één der partijen vraagt een andere overeenkomst op te stellen, die dan de vorige zal vervangen.

Hoofdstuk 5. Arbeidsvoorwaarden

Afdeling 1. Administratieve arbeidsvoorwaarden

Art. V 11. Dit artikel vereist geen nadere commentaar behoudens dat, in voorkomend geval, de arbeidsovereenkomst van de titularis voor de duur van het verlof overeenkomstig het arbeidsrecht kan worden geschorst.

De paragrafen 1 en 2 van dit artikel betreffen enkel de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en niet de functie van algemeen directeur.

Verlof voor opdracht bij een kabinet wordt nu toegelaten maar mits goedkeuring door de Regering zodat deze zich over de op-

portuniteit kan uitspreken gelet op de zwaarwichtigheid van het mandaat en van de persoon die de vraag stelt.

Paragraaf 3 heeft dan weer enkel betrekking op de functie van algemeen directeur en beoogt te voorzien in de te nemen maatregelen ingeval van kortstondige of langere afwezigheid van de algemeen directeur. Om redenen van doelmatigheid en efficiënt beheer, zal de titularis van de managementfunctie waaraan de algemeen directeur bijstand verleent, in overleg - behoudens overmacht - met laatst genoemde afspreken welke maatregelen moeten worden genomen. Dit zal mede afhangen van de duur en de aard van de afwezigheid.

In ieder geval komt het de titularis van de managementfunctie toe, bij afwezigheid van de algemeen directeur, om, in de mate dat hij bevoegdheden zou hebben gedelegeerd aan de algemeen directeur, deze volgens de toepasselijke rechtsregels inzake delegatie opnieuw tot zich te trekken. Hij zal ook tijdelijk de taken van de algemeen directeur kunnen waarnemen. Indien echter de duur van de afwezigheid van die aard is dat redelijkerwijze in tijdelijke vervanging van de algemeen directeur moet worden voorzien, beslist de titularis van de N - functie die door de algemeen directeur wordt bijgestaan hiertoe en duidt daartoe een leidend ambtenaar binnen zijn organisatie aan en, bij ontstentenis, een personeelslid van niveau A.

Afdeling 2. Geldelijke arbeidsvoorwaarden

Art. V 12. Het behoort tot de bevoegdheid van de Vlaamse Regering om het geldelijk statuut van de titularissen van een management- of projectleiderfunctie en van algemeen directeur te bepalen.

Inmiddels, d.w.z. in afwachting van het bepalen van deze principes, is wat de toekenning en berekening van het salaris, de toelagen, de vergoedingen en de sociale voordelen betreft, de regeling die voorzien is voor het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid van toepassing onverminderd de bepalingen van dit besluit.

Wat de titularissen betreft die nu reeds in dienst zijn, behoudt de betrokken titularis van een mandaatfunctie die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal welke hij genoot (hetzij op reglementaire basis, hetzij op contractuele basis) voor de aanstelling. Hetzelfde geldt voor de betrokken titularis die wordt benoemd in de functie van algemeen directeur vanuit een functie die overeenstemt met deze van algemeen directeur (adjunct directeur generaal, adjunct administrateur generaal, adjunct commissaris generaal, edm. in een VOI) met dien verstande dat deze inmiddels het salaris en de salarisschaal behoudt welke hij genoot voor

de aanstelling, d.w.z. hetzij deze verbonden aan de rang A2L zijnde A286 en, na zes jaar effectieve prestaties, A288, hetzij deze specifiek verbonden aan de eerdere functie van waaruit de betrokkene wordt benoemd (bv. A311 voor adjunct directeur-generaal De Lijn).

Hoofdstuk 6. De evaluatie, het einde en de hernieuwing van de functie

Dit hoofdstuk voorziet in een gelijkschakeling qua procedure tussen de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en algemeen directeur.

Art. V 13. De evaluatie van de titularissen van de mandaatfuncties (N-functies en algemeen directeur) gebeurt jaarlijks. Ze betreft de prestaties en manier van functie-uitoefening in voorkomend geval in uitvoering van de beheersovereenkomst. De opdrachtgever (de functioneel bevoegde minister resp. de raad van bestuur van het agentschap in die EVA's waarin de raad van bestuur het hoofd van het agentschap aanwijst) wordt daarin bijgestaan door het Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van het personeel dat onder het gezag van de betrokken titularis staat (zgn. bottom up - evaluatie). De evaluatie wordt voorafgegaan door een gesprek met de opdrachtgever. Bij de evaluatie van de algemeen directeur wordt de N-functie gehoord. Wanneer de jaarlijkse evaluatie eindigt op een vermelding "onvoldoende" moet deze vermelding worden bekrachtigd door de Vlaamse Regering. De vermelding "onvoldoende" zal immers resulteren in een beëindiging van het mandaat (zie verder).

Bovendien, zal uiterlijk zes maanden voor het einde van het mandaat een globale eindevaluatie volgen door de Vlaamse Regering met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. Een mandaat (in dezelfde functie) kan in beginsel éénmaal worden hernieuwd. In uitzonderlijke gevallen kan zulks zelfs een tweede maal. Er wordt op het ogenblik van de eindevaluatie uiteraard ook rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.

Een jaarlijkse of eindevaluatie die eindigt met de vermelding "onvoldoende" impliceert in ieder geval dat de betrokkene het recht heeft om vooraf te worden gehoord, met bijstand van een persoon naar keuze, door de Vlaamse Regering. Het hoorrecht impliceert dat de betrokkene behoorlijk wordt opgeroepen en gelegenheid krijgt tot inzage van zijn dossier.

Van beide evaluatiemomenten wordt ook beroep gedaan op een externe evaluatie-instantie, hetgeen de objectiviteit moet ver-

hogen. Deze instantie moet door de Vlaamse Regering aanvaard worden. Om deontologische redenen is het ook aangewezen dat er tijdens de evaluatie geen personen tussenkomen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever, vermits deze laatste immers ook de evaluator is, en zonder hem geen evaluatie kan gebeuren.

Art. V 14. De mandaatfunctie eindigt, zonder dat nog een bijkomende appreciatie vereist is :

- (1) bij een evaluatie "onvoldoende"
- (2) in beginsel na 12 jaren. Aan de betrokkene kan na 12 jaren een andere mandaatfunctie worden toegekend.
- (3) in onderling overleg of akkoord met de opdrachtgever
- (4) op vraag van de betrokkene zelf
- (5) na de duurtijd van het project, indien dit korter is dan 6 jaar.

Art. V 15. Een eindevaluatie die niet resulteert in een eindvermelding "onvoldoende" en bijgevolg als een positieve evaluatie moet worden beschouwd, verleent aan de titularis, wanneer hij dit wenst, het recht om in zijn mandaat te worden hernieuwd voor een eenmalige bijkomende termijn van 6 jaar. Het betreft een gebonden bevoegdheid voor de in dienstnemende overheid en er wordt bijgevolg niet overgegaan tot een nieuwe selectie. Zulke herbevestiging in hetzelfde mandaat geschiedt slechts éénmaal.

Art. V 16. Aan de titularis die bij arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur werd aangesteld en die niet meer wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat (d.w.z. hetzij in dezelfde mandaatfunctie, hetzij in een andere mandaatfunctie) wordt ontslag verleend met toepassing van de ter zake geldende regels van het gemeenrechtelijk arbeidsrecht.

Voor volledigheid, het arbeidsrecht zelf kent ook nog (andere) oorzaken en beëindigingwijzen van het contract dan de oorzaken die bij artikel V 14 van dit besluit worden voorzien zoals, bijvoorbeeld, het ontslag om dringende redenen. Deze wijzen van beëindiging eigen aan het arbeidsrecht komen bovenop de in dit besluit vermelde redenen voor beëindiging van de mandaatfunctie.

In het geval waarin de betrokkene wordt aangesteld in een andere functie, zal zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, in voorkomend geval, in onderling akkoord, (moeten) worden aangepast. In de hypothese dat geen vergelijk mogelijk zou zijn hetgeen weinig waarschijnlijk is gezien de kandidaatstel-

ling van de betrokkene, zal de arbeidsovereenkomst alsnog conform het arbeidsrecht worden beëindigd.

Art. V 17. De titularis van een mandaatfunctie die bij eenzijdige administratieve rechtshandeling in het mandaat werd aangesteld en waarvan het mandaat wordt beëindigd geniet, gezien zijn positie van vast benoemd ambtenaar, van een terugkeerrecht binnen het Vlaams openbaar ambt. Dit betekent dat de betrokkene uiterlijk binnen het jaar na de beëindiging van het mandaat waarvan hem /haar schriftelijk is kennisgegeven, wordt herplaatst in een passende functie.

TITEL 2. STATUUT VAN HOOFD VAN HET SECRETARIAATSPERSONEEL
VAN EEN STRATEGISCHE ADVIESRAAD

Algemene opmerking

De functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad is een functie van N-niveau, doch geen mandaatfunctie zoals de management- en projectleiderfuncties van N-niveau.

Het is een permanente functie die ingenomen wordt door een ambtenaar.

Hoofdstuk 1. Algemene bepaling

Art. V 18 - zie hiervoor; de functie behoort tot het topkader van N-niveau zonder een management- of projectleidersfunctie te zijn.

De functie wordt ingenomen door ambtenaren. Het betreft één procedure waarbij de internen kunnen meedoen aan de externe procedure. Er dient een proeftijd doorlopen te worden met de benoeming tot gevolg in deze functie.

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V. 19 - zie commentaar bij V 18.

Art. V 20. De ervaringsvoorwaarden zijn afgestemd op de functies van N-niveau.

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 21. cf. dezelfde principes geldend voor alle top- en middenkaderfuncties. In casu worden de functiespecifieke competenties wel bepaald door de strategische adviesraad (en niet door de indienstnemende overheid).

Art. V 22. Analoge procedure als N-functie en algemeen directeur.

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 23. De strategische adviesraad vervult hier de rol van opdrachtgever t.a.v. de benoemende overheid (VR). Overeenkomstig artikel 87 van het VLOR-participatiedecreet "wordt de algemeen secretaris aangesteld door de algemene raad na een openbare oproep".
(vandaar : onverminderd afwijkende decretale bepalingen)

Art. V 24. In dit artikel is o.m. een afwijkende instantie voor de eedaflegging of toelating tot de proeftijd bepaald (i.p.v. in regel de benoemende overheid).

Art. V 25 - analoog aan N-1

Art. V 26 - cfr. alle top- en middenkaderfuncties

Art. V 27 - idem

Art. V 28 - idem. Alleen de wijze waarop de vervanger in dienst genomen wordt verschilt : na externe oproep bij (vervangings)contract of indien het een interne ambtenaar zou betreffen via de figuur van aanstelling in een hoger ambt (ook al zou er meer dan 1 rang verschil zijn). De aanstelling via eenzijdige administratieve rechtshandeling in een mandaat is hier immers niet van toepassing.

Art. V 29. Organiek worden gelet op het verschil in grootte van de strategische adviesraden drie mogelijke salarisregelingen voorgesteld :

- ofwel A 285 en na 6 jaar schaalanciënniteit A 286
- ofwel onmiddellijk A 286
- ofwel onmiddellijk A 311.

De bepaling van de salarisschaal gebeurt op basis van een objectieve weging van de functies en naargelang de zwaarte van de functies. Het is de Vlaamse Regering die beslist op voorstel van de strategische adviesraad (i.p.v. functionele minister); in overgang behouden de titularissen hun huidige salarisschaal (en hoedanigheid).

Hoofdstuk 4. De evaluatie

Art. V 30. De evaluatie gebeurt jaarlijks door de strategische adviesraad (cf. door de opdrachtgever bij de N-functies).

Art. V 31. Analoog met N-functie en met algemeen directeur (tot op zekere hoogte, vermits geen mandaat).

Hoofdstuk 5. Einde van de functie

Art. V 32. Cfr. N-1 : de definitieve beroepsongeschiktheid volgt uit twee opeenvolgende onvoldoendes.

TITEL 3. DE RECHTSPOSITIE VOOR HET MIDDENKADER

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. V 33. Onder N-1 niveau wordt de managementlaag verstaan die een onderdeel leidt van een departement, IVA of EVA, raad of instelling en onder het rechtstreeks gezag staat van het "hoofd van", zijnde de N-functie.

Ook projectleiding kan bezoldigd worden op N-1 niveau. Een N-1 project sluit aan bij de N-functie, een N-project bij de functionele minister.

Art. V 34. In casu van interne rekrutering wordt de functie ingenomen door vastbenoemden uit de organisatie. Er wordt vastbenoemd in het middenkader. Derhalve zal dit ook gelden voor de extern gerekruteerde, weliswaar na een proefperiode.

De interne contractueel dingt als externe mee.

Het is immers aangewezen om een gelijk statuut te creëren voor het middenkader, wat niet het geval zou zijn bij deels ambtenaren en deels contractuelen.

Art. V. 35. De rotatie en flexibiliteit wordt gestimuleerd via de horizontale mobiliteit van de interne markt. Het karakter sui generis van dit stelsel is gebaseerd op het principe van een dienstaanwijzing voor beperkte duur enerzijds (zonder deze evenwel vast te leggen) en op het krijgen van bevoegdheden vanuit de N-functie (delegatie) zodat een collectieve draagkracht ontstaat.

In se is elke dienstaanwijzing tijdelijk doch voor sommige functies is dit meer uitgesproken (kwalificatie conform artikel I 4 § 2 - 2°). Dit betekent niet dat rotatie verplicht is. Er is trouwens ook geen termijn bepaald.

Projecten van N-1 niveau zijn sowieso door hun inherente tijdelijke opdracht beperkt in duur.

Statutair wordt mogelijk gemaakt om vacante N-1 functies aan te bieden zonder procedure van mededinging bv. wanneer om functionele redenen beter een andere dienstaanwijzing gezocht wordt binnen het middenkader. Organisatorisch dient hiervoor de nodige steun verleend. Normaliter gebeurt dit op basis van de taakzetting door de IVA Overheidspersoneel.

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 36. § 1. In geval van vacantverklaring wordt een voorrang voor bevraging van de interne markt ingebouwd.

De publicatie in het BS van selectieprocedures voor de toegang tot openbare dienst (externen) vloeit voort uit art. 9 APKB.

§ 2. De voorwaarde van 6 jaar nuttige professionele ervaring voor internen geldt uiteraard niet voor zittende N-1 functies die roteren naar andere N-1 vacatures. Deze ervaring voor internen dient ook niet noodzakelijk volledig intern verworven te zijn.

Het woord "tenminste" laat het stellen van een doctoraatsvereiste toe voor wetenschappelijk personeel.

Afdeling 2. Selectiecriteria- en procedure

Art. V 37. Via de aanvullende competenties is het mogelijk ook het accent te leggen op de vaktechnische kennis.

Art. V 38. § 1. De organisatie van de beoordeling van de generieke competenties wordt losgekoppeld van een concrete procedure voor een functie van het middenkader.

Doordat de beoordeling van de generieke competenties wordt losgekoppeld van een concrete vacature dient er een rem te worden geplaatst op de kandidaturen, zodat vermeden wordt dat kandidaten dure testen doorlopen, terwijl ze eigenlijk gewoon zichzelf willen testen, maar geen ambitie hebben te kandideren voor een N-1-functie. Daarom houden de kandidaten een perspectiefgesprek met hun lijnmanager waarbij de "oneigenlijke kandidaten" wordt afgeraden deel te nemen aan de testen voor de beoordeling van de generieke competenties.

De lijnmanagers zijn het best geplaatst om op basis van alle beschikbare informatie te oordelen of iemand op een bepaald moment al over de generieke competenties van middenkader beschikt of niet.

Daarom beoordeelt het managementorgaan van het beleidsdomein de generieke competenties. Deze bevoegdheid kan evenwel door de beleidsraden opgedragen worden aan een beleidsdomeinoverschrijdende selectiecommissie.

Door aanwezigheid van het hoofd van het Agentschap voor Overheidspersoneel in de organen die de generieke competenties beoordelen wordt de eenheid van beslissing bewaakt.

Het bevoegde orgaan zal zorgen voor een onafhankelijke, zorgvuldige en professionele uitvoering van de meting van de generieke competenties, rekening houdend met de gemeenschappelijke normen en standaarden.

Ook wordt de vaak jarenlang opgebouwde interne informatie over het presteren op de werkvloer meegenomen en gelegd naast de resultaten van de externe potentieelinschatting.

Het globaal eindoordeel over het voldoen aan de waardegebonden en generieke competenties (door samenlegging van telkens de 2 bronnen van informatie) is uitsluitend. Een kandidaat kan maar deelnemen aan de functiespecifieke selectie als hij/zij beschikt over de generieke competenties.

De kosten voor de beoordeling van de generieke competenties worden gedragen door het beleidsdomein waar de interne kandidaat tewerkgesteld is.[1]

§ 2. Bij een externe procedure worden de resultaten van de externe potentieelinschatting gelegd naast de spontaan verstrekte informatie op basis van de kandidaatstelling.

De kosten voor de beoordeling van de generieke competenties van de externe kandidaten worden gedragen door het beleidsdomein waar de vacature zich situeert.[1]

§ 3. Aangezien uit de hierboven vermelde procedure voor de beoordeling van de generieke competenties volgt dat verschillende organen bevoegd zijn, heeft dit tot gevolg dat voor de beoordeling van deze competenties gemeenschappelijke standaarden moeten worden uitgewerkt.[1]

§ 4. Het testen van de functiespecifieke competenties gebeurt door het managementorgaan per beleidsdomein (cfr. voormalige departementale directieraad) en waarvan de betrokken N-functie deel uitmaakt. Dit is als het ware te beschouwen als een collectief advies aan de N-functie die overeenkomstig artikel V 39, §1 kiest uit de lijst van geschikte kandidaten.

De mogelijkheid voorzien in § 4, tweede lid is bedoeld voor de grote entiteiten, niet voor kleine entiteiten die bijvoorbeeld maar 2 afdelingshoofden hebben.

Het is niet evident dat voor de functiespecifieke competenties bij een grote entiteit zoals de VDAB de lijnmanagers van andere (veel kleinere) entiteiten van hetzelfde beleidsdomein zich uitspreken.

De mogelijkheid voorzien in § 4, tweede lid is tevens bedoeld voor divers samengestelde beleidsdomeinen. Enkele beleidsdomeinen zoals bijvoorbeeld Cultuur, jeugd, Sport en media zijn vrij divers samengesteld hetgeen het niet evident maakt voor de lijnmanagers van de andere entiteiten om de functiespecifieke competenties te beoordelen. De meeste beleidsdomeinen zijn echter wel vrij homogeen samengesteld en daar stelt zich dit probleem veel minder.

De beleidsraad kan volgens § 4, tweede lid de beoordeling van de functiespecifieke competenties ook toewijzen aan een beleidsdomeinoverschrijdend managementorgaan. Dit orgaan dient niet noodzakelijk bevoegd te zijn voor alle entiteiten van deze beleidsdomeinen. Onder andere de Managementondersteunende diensten van de diensten voor het algemeen regeringsbeleid (DAR) werken voor twee beleidsdomeinen (concreet voor drie entiteiten uit DAR en voor drie entiteiten uit "internationaal Vlaanderen"). Indien de MOD wordt aangestuurd door een gemeenschappelijk aansturingscomité (waarin alle N's van de afnemende entiteiten zetelen) zal dit orgaan in de procedure van de aanstelling van een afdelingshoofd van de MOD de functiespecifieke competenties van de kandidaten moeten beoordelen. De mogelijkheid in § 4, tweede lid laat toe dat de beleidsraad de bevoegdheid om de functiespecifieke competenties te beoordelen toewijst aan dit gemeenschappelijk aansturingscomité.[1]

§ 5. Gelet op de juridische verplichting van de BWHI wordt SELOR als verplichte partner betrokken in het rekruteringsproces van de externe kandidaten (voor de rekrutering ten bate van departementen en IVA zonder rechtspersoonlijkheid).[1]

Art. V 39. § 1. Uit de lijst van geschikte kandidaten kiest de lijnmanager zijn kandidaat, die benoemd wordt in het middenkader in de graad van hoofdadviseur.

§ 2. Terzelfdertijd volgt evenwel de aanwijzing in de vacantverklearde mandaatgraad van afdelingshoofd.

De dienstaanwijzing wordt gegeven door de lijnmanager bij de IVA, EVA, departement ... in kwestie, waar de vacature zich situeert.

Hoofdstuk 3. De dienstaanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 40. Bij beroep op de externe arbeidsmarkt wordt de geselecteerde tot de proeftijd toegelaten. De algemene bepalingen inzake proeftijd na externe aanwerving zijn van toepassing. De lijnmanager geeft ook de dienstaanwijzing, zoals bij selectie via de interne arbeidsmarkt.

Art. V 41. Geen commentaar.

Art. V 42. § 1. De in het middenkader benoemde en in een mandaatgraad aangestelde ambtenaar kan deeltijds werken via het normale verlofstelsel van deeltijdse prestaties (in overleg met de lijnmanager hoofd van de entiteit, raad of instelling. Het verlof is een gunst.

§ 2. In principe wordt de dienstaanwijzing in de middenkaderfunctie beëindigd bij langdurig verlof (opdracht, gewone loopbaanonderbreking, ... - dus niet de speciale stelsels - tewerkstelling andere werkgever, voltijds politiek verlof, onbetaald verlof voor 5 jaar vanaf schijven van 1 jaar, ...). Men blijft wel tot het middenkader behoren. Zie ook § 3.

§ 3. Bij (korte) afwezigheden kan een vervanger aangeduid worden, zonder specifieke voorwaarden. De titularis zorgt daar zelf voor (bv. bij vakantieverlof). Bij overmacht om zelf iemand aan te duiden, kan de lijnmanager (hoofd van) nog altijd een vervanger aanwijzen.

Uitoefening van de functie ad interim (d.w.z. met terugkeerrecht naar functie van oorsprong voor de titularis) kan toegekend worden bij kabinetsverlof of bij een project, goedgekeurd door de eigen werkgever, de Vlaamse Regering (wat aantal jaren in beslag kan nemen). Dit gebeurt via een dienstaanwijzing

(art. V 35, § 3) of na vacantverklaring (aanwijzing voor duur van de afwezigheid).

Het weze duidelijk dat het toekennen van de salarisschaal van afdelingshoofd aan een vervanger pas kan nadat een aanstellingsprocedure doorlopen werd (na vacantverklaring) of in toepassing van art. V 35, § 3 (als men reeds tot middenkader behoort) en niet voor vervangende aanstellingen zonder voorwaarden.

§ 4. Bepaalt in welke gevallen een waarnemend afdelingshoofd kan worden aangesteld. Deze kan het afdelingshoofd vervangen bij kortstondige afwezigheden. Enkel een ambtenaar die over de generieke competenties van afdelingshoofd beschikt kan worden aangesteld tot waarnemend afdelingshoofd, gelet op het belang van de functie. De functie van waarnemend afdelingshoofd eindigt niet met de vaste benoeming in het middenkader.

Deze regeling geldt ook voor de projectleiders van N-1 niveau.[1]

Art. V. 43. Er wordt een nieuwe geldelijke regeling vastgesteld verbonden aan de graad waarin men benoemd wordt en waardoor men tot het middenkader gaat behoren.

Van daaruit wordt men aangesteld in de mandaatgraad van afdelingshoofd waaraan de huidige geldelijke regeling van de rang A2A verbonden blijft. Het 7^{de} jaar (geldelijk) vangt aan na een periode van 6 jaar, al dan niet onderbroken, die op zijn vroegst aanvangt op 1 januari 1995.

Voor de pensioenberekening wordt het mandaat gelijkgesteld met een vaste benoeming.

Hoofdstuk 4. Evaluatie

Art. V 44. Er is slechts 1 evaluator zijnde de rechtstreekse functionele chef van N-niveau. Voor de N-1 functie in de provinciale gouvernementen is de N-functie eerste evaluator, op basis van insteek van de gouverneur.

Door dit op het administratieve niveau te houden, is beslissing na beroep mogelijk bij de functionele minister.

Voor het overige gelden de normale regels afgestemd op 1 evaluator.

Naast de jaarlijkse evaluatie gebeurt een mandatevaluatie na telkens 6 jaar.

Art. V 45. De normale beroepsprocedure bij de raad van beroep (cf. nu A2A) wordt voorzien, en definitieve uitspraak door de functionele minister.

§ 2. zie artikel I 9, § 1, 2^{de} lid (bij eenparigheid beslissende bevoegdheid).

Hoofdstuk 5. Einde van de dienstaanwijzing in het middenkader

Art. V 46 § 1. Deze paragraaf regelt (onverminderd het ontslag na 2x onvoldoende) de gevallen waarin binnen het middenkader een einde komt aan de dienstaanwijzing in een bepaalde mandaatfunctie. In principe blijft men dus tot het middenkader behoren.

De mogelijkheid van beëindiging om functionele redenen op elk moment wordt vervangen door een mogelijkheid om het mandaat telkens na 6 jaar te beëindigen op basis van een einde mandaat-evaluatie.

Indien er geen beëindiging gebeurt, wordt het mandaat gewoon verdergezet.

§ 2. De geldelijke regeling verbonden aan de graad van hoofdadviseur geldt als terugvalpositie binnen het middenkader als men bv. tijdelijk geen mandaatgraad van afdelingshoofd uitoefent.

Indien men geen mandaat uitoefent om redenen buiten zijn wil (bv. reorganisatie/overmacht) of wegens beëindiging na een periode van 6 jaar (zonder onvoldoende en bv. om functionele redenen), behoudt de titularis max. 1 jaar zijn mandaatsalaris.

§ 3. Ofschoon het principe is dat men tot het middenkader blijft behoren en terugvalt naar de graad van hoofdadviseur en een dienovereenkomstige functie op dit niveau uitoefent, wordt toch een herplaatsingsmogelijkheid (cfr. werkwijzer) op vrijwillige basis voorzien in een andere passende betrekking binnen de interne arbeidsmarkt buiten het middenkader (analogie vrijwillige terugzetting in graad).

TITEL 4. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALING

Art. V 47. Dit artikel regelt de vrijstelling van testen voor generieke competenties in het top- en middenkader gedurende een periode van 7 jaar (gealigneerd met andere functies in de organisatie) waarin de kandidaat is vrijgesteld van deelname aan soortgelijke tests voor gelijkwaardige functies (bv. dus geen vrijstelling voor overgang van middenkader naar topkader).

Gedurende de aanstelling of de benoeming wordt men geacht de generieke competenties te bezitten.

De vrijstelling strekt zich uit tot 7 jaar na de beëindiging van de aanstelling (of desgevallend de benoeming in casu van strategische adviesraad).

* * *

Ofschoon hier geen apart artikel mee correspondeert, wordt als gemeenschappelijke regeling voor top- en middenkader de aandacht gevestigd op artikelen I 16 en X 62 § 2 en de artikelen i.v.m. langdurige verloven voor top- en middenkader. Onverminderd het ambtshalve verlof bij het opnemen van een andere tewerkstelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid is er geen recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking bij het opnemen van een ander mandaat of functie. Gelet op het beperkt aantal langdurige verloven wordt het "verlaten" mandaat opnieuw openverklaard en toegewezen.

TITEL 5. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur

Art. V 48. Deze bepaling verleent nadere uitvoering aan artikel 39, §§ 2 tot en met 4 van het Kaderdecreet. De Vlaamse Regering zal bij de beslissing tot herplaatsing worden bijgestaan door de externe instantie die krachtens de vorige rechtspositieregeling die van toepassing is op de in aanmerking komende leidinggevenden, werd aangesteld om hen (in opdracht van de Vlaamse Regering) mee te evalueren.

De betrokken externe instantie is diegene die, gezien de evaluaties die werden gedaan, een verantwoord voorstel kan doen inzake de bewezen (al dan niet) geschiktheid van de kandidaten voor het vervullen van een functie in het topkader en op het niveau van algemeen directeur.

Art. V 49. Dit artikel verleent nadere uitvoering aan artikel 40 van het Kaderdecreet dat beoogt aan de leidinggevenden die, overeenkomstig artikel 39 van het Kaderdecreet binnen de scope van de herplaatsing vallen doch niet worden aangesteld in een mandaatfunctie (N-functie en functie van algemeen directeur) hetzij een passende functie aan te bieden (statutairen) hetzij een bilateraal onderhandelde beëindiging van de arbeidsrelatie (statutair of contractueel) te bewerkstelligen.

Artikel **V 49** beoogt, conform hetgeen is bepaald in artikel 40, 1° van het Kaderdecreet, de procedure te organiseren waarbij de Vlaamse Regering na overleg met de betrokkene, de plicht heeft om binnen een redelijke termijn aan het vast benoemde personeelslid benoemd in een rang van A4, A3 of A2L of het

personeelslid dat in zulke rang benoemd is geweest, doch naar aanleiding van de eerste bezetting niet werd herplaatst, een gelijkwaardige en passende functie aan te bieden. Alleen wanneer de betrokkene uitdrukkelijk verzoekt om persoonlijke redenen er de voorkeur aan te geven om in een lagere functie te worden geplaatst kan van het voorgaande worden afgeweken. In voorkomend geval kan voormelde herplaatsing evenwel niet lager zijn dan in een functie van niveau N-1. Bovendien moet de functie ook in dat geval passend zijn.

Conform hetgeen is bepaald in artikel 40 van het Kaderdecreet behouden zij hun graad ten persoonlijke titel evenals het voordeel van de salarisschaal verbonden aan hun graad respectievelijk A4, A3 of A2L

Art. V 50. Na herplaatsing van de titularissen van de rang A4, A3 en A2L dan wel toepassing van de maatregelen zoals voorzien in de artikelen V 48 en V 49 van dit besluit, worden de resterende functies van het N-niveau respectievelijk van het Niveau-Algemeen Directeur open verklaard volgens de organieke regeling bepaald in dit besluit.

Art. V 51. Dit artikel bevat een geldelijke overgangsregeling voor de management- en projectleidersfuncties en de functie van algemeen directeur. Het betreft de regeling t.a.v. personen die in de zogenaamde derde ronde zullen aangesteld worden. De huidige functiehouders behouden overeenkomstig art. V 12, § 2 hun bestaande geldelijke regeling tot het moment dat de VR een definitieve geldelijke regeling uitwerkt (art. V 12, § 1).

Hoofdstuk 2. Statuut van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad

Art. V 52. Er wordt een herplaatsingsregeling voorzien analoog aan artikel 39 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid met behoud van hun hoedanigheid van 18 juli 2003 voor de hoofden van huidige entiteiten (VOI, diensten, ...) die omgevormd worden tot strategische adviesraden.

Voor het overige gelden de principes van de regeling voor de N-functies en algemeen directeur.

Hoofdstuk 3. De rechtspositie voor het middenkader

Art. V 53. De bedoeling is (§ 2) het bewijs van leidinggevende competenties in het stelsel van afdelingshoofden gedurende bepaalde tijd (cf. vorige rechtsposities) te valideren voor de nieuwe procedure op N-1 niveau (tenminste voor zover bij de niet-aangestelden nog geen 7 jaar verlopen is sinds de laatste test).

Art. V 54. § 1. Ook de afdelingshoofden ad interim zijn immers volledig volgens dezelfde procedure aangesteld.

Door de wisseling van regering in 2004 is het mogelijk dat afdelingshoofden a.i. die jarenlang de functie uitoefenden plaats dienen te maken voor de effectieve titularis. Vandaar dat degenen die op 1/1/2004 afdelingshoofd a.i. waren (en ook de afdelingshoofden zelf die er daarna om een of andere reden mee stopten) en uiteraard degenen die nadien aangesteld werden (nog) de mogelijkheid krijgen om vastbenoemd te worden in het middenkader.

§ 2. In een eerste beweging gaan afdelingshoofden mee over met een (deel van hun) afdeling, overeenkomstig de vastgestelde regels voor de toewijzing van het personeel door de Vlaamse Regering.

§ 3. In een tweede fase kunnen nog verschuivingen optreden in de dienstaanwijzingen (zie m.m. herplaatsingsprocedure N-functies) na overleg tussen de N-functie en de betrokken N-1. Er kan wederzijds belang zijn. Na 1 jaar geldt de vacantverklaring overeenkomstig de regels van dit besluit.

Art. V 55. Dit artikel omvat administratieve en geldelijke overgangsregelingen om de huidige prestaties van A2A vanaf 1 januari 1995 te valoriseren bv. behoud A214/A224 die voordeliger is dan A285 tot A286 wordt bereikt.

Art. V 56. Overeenkomstig o.a. art. VIII 43, § 1 VPS dd. 15 juli 2002 (en m.m. PSWI en Stambesluit VOI) waren er een aantal situaties mogelijk waarin een afdelingshoofd mocht werken voor een andere werkgever in specifieke (leidinggevende) functies of kon belast worden met een "opdracht" (project) door de eigen werkgever zonder zijn/haar mandaat te verliezen. Ook andere afwezigheden (art. VIII 43 § 3 VPS) van beperkte duur (bv. sabbatical leave) vallen hieronder. In de vorige rechtsposities behielden deze titularissen bij terugkeer hun mandaat en verloning van A2A.

Overeenkomstig de nieuwe regeling kunnen slechts een beperkt aantal kortere of langdurige verloven genomen worden (met behoud van mandaat). Enkel kabinetsdetachering, projecten goedgekeurd door de Vlaamse Regering en ziekteverlof kwamen ook in de vorige regeling voor (met behoud mandaat en terugkeerrecht). Het is niet de bedoeling de parallelle loopbanen te stimuleren.

Indien de oorspronkelijke mandaathouders na hun afwezigheid terugkeren behouden zij de bezoldiging van A2A gedurende 1 jaar (V 46, § 2, eerste lid).

Er wordt bij voorrang werk gemaakt van toewijzing van een mandaat buiten "competitie" in toepassing van artikel V 35, § 3.

Hoofdstuk 4. Opheffingsbepaling

Art. V 57. VITO, VRT, Vlopera en VVM ressorteren niet onder het toepassingsgebied van het raamstatuut doch wel onder de regeling van het topkader.

DEEL VI. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN**Relevante APKB-bepalingen****Artikel 10**

"Het statuut regelt de organisatie van de loopbaan van de ambtenaar. Het garandeert daarbij openheid en doorzichtigheid.

De betrekkingen worden gerangschikt in niveaus. De gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd bij de rangschikking van de betrekkingen.

Onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 9, § 1, tweede lid, (inzake de koppeling niveau-diploma bij aanwerving), kan het statuut inzake loopbaanorganisatie voorzien in vormen van competentiebeheer waarbij de ambtenaar, al dan niet tijdelijk, toegang krijgt tot een betrekking van een ander niveau."

Artikel 11

"§ 1. Het statuut bepaalt de algemene regels inzake bevorderingsvoorwaarden en -procedures.

Het kan voorzien in een vlakke loopbaan die bestaat uit opeenvolgende benoemingen van een ambtenaar tot een betrekking van een steeds hogere trap van hetzelfde niveau zonder dat de permanente betrekking vacant is en zonder dat de betrokkene zijn kandidatuur moet indienen.

Indien evenwel de vacature van een betrekking een voorwaarde is voor de bevordering en indien in deze betrekking niet bij selectieproef moet worden voorzien, stellen de in het eerste lid bedoelde regels eveneens ten minste vast:

- 1° de verplichting van een voorafgaande vacantverklaring van de betrekkingen;*
 - 2° de termijn tussen de oproep tot sollicitaties en het indienen ervan;*
 - 3° een procedure van vergelijking van de sollicitaties.*
- ..."*

* * *

De kenmerken van ons loopbaansysteem tot dusver en voorlopig ook nog in de overgangsfase tot het nieuw loopbaan- en beloningsbeleid zijn de volgende.

Het systeem is een geordende hiërarchie van graden en rangen binnen niveaus die men kan bereiken via vastgelegde systemen van wachttijd / anciënniteit, examens of competentie-inschatting en in een bepaalde volgorde. De meer specifieke kenmerken zijn de volgende :

- basis :
 - er is steeds een vacantverklaring en vrijwillige kandidaatstelling
 - er is een koppeling van het onderwijsdiploma aan het niveau van de functie

- methodes :
 - . collectief en periodiek georganiseerde overgangsmogelijkheid tussen de niveaus;
 - . promotie binnen de niveaus o.b.v. vacatures maar niet meer in regel na examens doch wel op basis van informatie (evaluatie, inschatting competenties, ...);
 - . leidinggevende functies (alle niveaus) : test van de leidinggevende capaciteiten via (extern) assessment en interne informatie

Basis van het nieuwe systeem (open of gesloten) : wordt uitgesteld

Het uitgangspunt is wel dat een personeelsbehoefte (vacature) ingevuld wordt onverminderd de voorrang van herplaatsing, op de wijze die de lijnmanager kiest (intern of extern en intern samen) en dat dit bij keuze voor de interne markt, voor de geselecteerde ambtenaar naargelang de procedure een horizontale of verticale (promotie) doorstroom betekent.

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

Zie uitgangspunten (inleiding) : de vaste benoeming wordt gefaciliteerd voor contractuelen, afhankelijk van de wijze waarop ze aangeworven werden (openbare oproep en generieke selectie) ook als de lijnmanager beroep doet op de interne arbeidsmarkt, doch de loopbaanmogelijkheden worden gescheiden gehouden voor vaste en contractuelen. Pas na vaste benoeming wordt men ingeschakeld in het loopbaantraject.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel VI 1. § 1. Er werd een overgangsrechtspositie gekozen voor elke entiteit, strategische adviesraad, het Gemeenschaps-onderwijs, wat betreft de toepassing van de administratieve loopbaan, op basis van de meerderheid van het samenstellend personeel of van het criterium rechtsopvolger van die entiteit, raad of instelling.

Deze rechtspositie geldt dan qua ontwikkeling van de loopbaan niet alleen voor de personeelsleden die reeds in dienst zijn, maar ook voor de nieuw aangeworven personeelsleden.

Deze rechtsposities gelden in afwachting van de exhaustieve integratie en harmonisering in dit besluit van de huidige loopbaan- en geldelijke bepalingen.

§ 2. Wellicht kan het zich voordoen dat een titularis van een (specifieke) graad in een entiteit belandt, waarvoor het van toepassing zijnde statuut geen bepalingen omvat inzake bv. bevorderingsmogelijkheid, terwijl de bevorderingsgraad wel in het personeelsplan opgenomen wordt (= absolute voorwaarde) cf. bv. het wetenschappelijk personeel. In casu zullen dan de voorwaarden gelden van dit statuut van oorsprong waarin de loopbaan wel voorzien was.

Dit zou de uitzondering moeten zijn gelet op het principieel uitgangspunt van art. I 17 dat het personeelsplan uitgedrukt wordt in graden van het van toepassing zijnde statuut.

Omgekeerd kan het zijn dat het personeelsplan van een entiteit de graad waarvan een ambtenaar titularis is (bij werving en loopbaan) organiek niet meer voorziet bv. wetenschappelijke graden in een administratieve entiteit. In deze limitatief bepaalde gevallen moet op verzoek van de ambtenaar ambtshalve graadverandering mogelijk zijn naar de overeenstemmende administratieve graad (adjunct van de directeur, directeur/adviseur).

Het is niet de bedoeling de ambtshalve graadverandering op algemene wijze terug in te voeren.

Art. VI 2. Er werd een minimum aan gemeenschappelijke bepalingen voorzien bv. de scoop (art. VI 4).

Voor de ontwikkeling van de hiërarchische loopbaan, de herplaatsing en de toepassing van de horizontale mobiliteit (de zogenaamde voormalige "interne" arbeidsmarkt) blijven de statutaire bepalingen van toepassing uit het VPS, het stambesluit VOI of het PSWI onverminderd de bepalingen van dit besluit (bv. inzake selector en scoop). Ook specifieke rechtsposities van VOI samenvallend met nieuwe entiteiten blijven integraal van kracht wat betreft de loopbaanontwikkeling (Vreg, IWT).

Voornameijk voor procedures is het van belang 1 rechtspositie te kiezen krachtens dewelke deze zullen verlopen. Zie ook VI 11.

Indien de procedures van de interne arbeidsmarkt beperkt blijven tot het beleidsdomein (horizontale mobiliteit of bevordering zonder examen) of tot de entiteit (bevordering zonder examen), is de selector vrij te kiezen. Dit betekent dat indien de lijnmanager beroep doet op de niet-beleidsdomeinoverschrijdende interne arbeidsmarkt, de keuze van de selector vrij is.

De beleidsdomeinoverschrijdende interne arbeidsmarkt wordt georganiseerd door de EVA Rekrutering en Selectie.

Art. VI 3. De lijnmanager kiest de scoop, doet de vacantverklaring en beslist over de eindselectie. In de mate dat collectieve organen tussenkomen in de procedure, zullen deze worden opgericht door de beleidsdomeinen, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs.

Art. VI 4. Een eerste krachtlijn in het loopbaanbeleid is dat de loopbaan vacaturegestuurd is en dat de lijn geresponsabiliseerd is.

De lijn bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften (art. I 4).

Dit betekent dat de lijnmanager in het personeelsbehoeftenplan van zijn entiteit, raad of instelling op basis van de processen omschrijft welke functies hij/zij nodig heeft voor het uitvoeren van de taken.

Dit impliceert een keuze voor graad en/of functiebenamingen, die tevens beperkt wordt door de budgettaire enveloppe en de responsabilisering. Binnen de budgettaire responsabilisering zijn uiteraard aanpassingen mogelijk aan het personeelsbehoeftenplan.

Een personeelsbehoefte vertegenwoordigt een vacature. Uit art. I 4 § 2 blijkt dat een vacature dus ook via mandaat of tijdelijke aanstelling kan opgevuld, waarvoor de scope kan gekozen worden (beleidsdomein of alle beleidsdomeinen).

De oproep binnen de interne arbeidsmarkt richt zich in principe tot de vastbenoemde ambtenaren; voor de ambtenaren op proef geldt een specifieke regeling voor wijziging van dienstaanwijzing. Uiteraard dienen in toepassing van artikel VI 6 bij keuze voor de horizontale mobiliteit ook contractuelen voor mededinging aangeschreven te worden.

De scope is in principe het beleidsdomein of alle beleidsdomeinen. Niettemin wordt voorzien dat de lijnmanager, bij keuze voor een bevorderingsprocedure, de oproep tot zijn entiteit, raad of instelling) kan beperken (cf. huidige toestand).

Een procedure van horizontale mobiliteit binnen de entiteit, raad of instelling) lijkt weinig zinvol omdat hiervoor het instrument van dienstaanwijzing kan aangewend worden.

Art. VI 5. De horizontale personeelsbewegingen binnen de interne markt vallen samen met het toepassingsgebied van dit besluit (cf. advies Raad van State dat dit overeenkomstig kaderdecreet BBB niet kan beperkt worden), zijnde die entiteiten, strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs met een gelijkaardig personeelsstatuut (omwille van vergelijkbaarheid van graden e.d.). Voor Vreg en IWT wordt afzonderlijk bepaald dat in casu het stambesluit VOI van toepassing wordt.

De procedure ligt vervat in de diverse statuten die wederzijds de horizontale mobiliteit en de herplaatsing regelen, doch onverminderd de bepalingen van dit besluit inzake bv. scope en selector.

Art. VI 6. Eén van de algemene uitgangspunten bij dit statuut bestaat erin om inzake de instroom van het personeel in principe te kiezen voor een gelijke generieke rekrutering (o.b.v.

normen en standaarden voor selectoren) na openbare oproep, voor alle personeelscategorieën (ambtenaren en contractuelen) en op basis daarvan de vaste benoeming (van de contractuelen in eenzelfde functie) te faciliteren. Derhalve wordt voorzien in een analoog artikel als art. III 3, § 2 (opvulling van een vacature via de externe arbeidsmarkt) indien de lijnmanager kiest om beroep te doen op de interne markt via horizontale mobiliteit.

Ook hier bevindt de contractueel (die reeds een generieke test voor de functie onderging) zich op gelijke voet met de ambtenaar, voor toegang tot de selectie, die - aangezien het reeds interne personeelsleden betreft - functiespecifiek gericht is.

Art. VI 7. Afhankelijk van de scope is potentieel een aanzienlijk aantal kandidaturen mogelijk (zowel bij bevordering als bij horizontale mobiliteit).

Om de eigenlijke selectie beheersbaar te houden wordt voorzien in de mogelijkheid van een preselectie.

De lijnmanager (al dan niet met ondersteuning vanuit de personeelsfunctie in het beleidsdomein - de taakzetting van de MOD is geen statutair aspect) houdt een aantal kandidaten aan die hij toelaat tot de eigenlijke selectie.

Art. VI 8. De lijnmanager is niet verplicht om te benoemen, kan de procedure stopzetten of bij niet geschiktheid beslissen om her op te starten, doch dit zou gelet op de professionele selectietechnieken uitzondering moeten zijn. De keuze of niet-keuze wordt gemotiveerd.

Art. VI 9. De vacature-invulling voor laureaten van loopbaanexamens vergt een centrale aanpak omwille van de verspreiding van het personeel over diverse onderdelen van de organisatie en de diversiteit/hoeveelheid aan reserves die dienen samengenomen te worden (weliswaar voorrang voor oudste) om eenieder gelijke aanspraken voor bevordering te garanderen.

Deze bevoegdheid wordt aan de selectie-instantie gegeven die als EVA van privaatrecht binnen Beter Bestuurlijk Beleid wordt opgericht (verplichte dienstverlening) en dus niet aan om het even welke selector. Of een examen indertijd voor het MVG, WI of een VOI georganiseerd werd is zonder voorwerp; de laureaten hebben aanspraken voor bevordering in de graad van het examen voor om het even welk onderdeel van de DVO (met respect voor het personeelsplan).

Art. VI 10. Uiteraard valt niet uit te sluiten dat personeel afkomstig van verschillende rechtsposities samenkomt in 1 entiteit en dat de keuze voor een bepaalde rechtspositie moeilijkheden geeft qua toepassing op het personeel ressorterend onder de andere rechtspositie(s).

De Vlaamse minister van Bestuurszaken wordt gemachtigd deze toepassingsproblemen op te lossen. In voorkomend geval zal daarvan kennis gegeven worden aan de Vlaamse Regering.

Doch ook toepassingsproblemen in het algemeen kunnen zich voordoen inzake beleidsdomeinoverschrijdende procedures, daar waar de statuten nu uitgaan van de eigen rechtspersonen. Ook hier treedt de Vlaamse minister van Bestuurszaken op als scheidsrechter.

Hoofdstuk 2. Overgangsbepalingen

Art. VI 11. Dit artikel garandeert de verderzetting van lopende procedures volgens de regels geldend voor de inwerkingtreding van dit besluit, die trouwens nu wat het loopbaanbeleid betreft in overgang verdergezet worden. Uiteraard kunnen de bevoegde organen / overheden (bv. voor benoeming of affectatie) verschillen na de inwerkingtreding van BBB.

Art. VI 12. Voor individuele rechten (anciënniteiten, functionele loopbaan, geldelijk statuut) blijft het statuut van oorsprong verbonden met het personeelslid (zie ook VII 3).

Art. VI 13. zie ook artikel XII 2, § 2.

DEEL VII. VERLONING**Relevante APKB-bepalingen :****Artikel 26**

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 27, 28 en 29, bepaalt iedere overheid in zijn statuut de bezoldigingsregeling van zijn personeel. Deze wordt bepaald in functie van het niveau, de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties."

Artikel 27

"§ 1. Binnen elk niveau bepaalt het statuut de weddenschalen in functie van de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties. Voor elke weddenschaal wordt een minimum- en maximumwedde bepaald.

§ 2. Voor elk niveau wordt een maximumwedde door Ons bepaald na advies van de betrokken overheden.

Voor elk niveau wordt een minimumwedde door Ons bepaald na akkoord van de betrokken overheden."

Artikel 28

"De bedragen volgen de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld of overeenkomstig elke bepaling die haar mocht wijzigen."

Artikel 29

"De ambtenaar heeft ten minste recht op :

1° een jaarlijkse bezoldiging overeenkomstig het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries;

2° een vakantiegeld overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur;

3° een eindejaarstoelage waarvan het globaal bedrag nooit lager mag zijn dan dat vastgesteld door het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt;

of enige andere bepaling die voormelde koninklijke besluiten mocht wijzigen."

Hoofdstuk 1. Organieke bepalingen

Artikel VII 1. In artikel VII 1 wordt, door verwijzing naar bijlage 2, bepaald welke geldelijke regeling van toepassing is op de personeelsleden. In bijlage 2 wordt per entiteit (departement, IVA of EVA), raad of instelling, een keuze gemaakt tussen :

- gedereguleerd VPS van 15 juli 2002
- Stambesluit VOI, desgevallend aangevuld met het betreffende ISB (instellings specifieke besluit)
- PSWI (personeelsstatuut van de wetenschappelijke instellingen).

Organiek is dus per entiteit, raad of instelling, slechts 1 geldelijke regeling van toepassing. Deze regeling geldt tot de exhaustieve integratie van de huidige loopbaan- en beloningsbepalingen in dit besluit.

De regeling van het geldelijk statuut zoals bepaald in bijlage 2 is van toepassing op alle personeelsleden :

- zowel op diegenen die migreren naar de nieuwe entiteit, raad of instelling (door samenlezing met art. VII 3 is op hen ook de overgangsregeling van toepassing)
- als op de nieuwe personeelsleden die in dienst treden na de migratie
- als op de personeelsleden die, na de migratie, via de interne arbeidsmarkt terechtkomen in de betrokken entiteit, raad of instelling (vermits deze een graad moeten hebben die bestaat bij die entiteit, kan er zich geen probleem stellen inzake toepasselijk geldelijk statuut).

Art. VII 2. De definiëring in dit artikel van het begrip 'geldelijk statuut' als bestaande uit de 4 vermelde componenten, heeft tot gevolg dat alle geldelijke rechtsregels van het personeelsstatuut in kwestie, op de stagedoende en vastbenoemde personeelsleden van toepassing zijn.

Dit geldt ook wat betreft de geldelijke bepalingen voor de contractuele personeelsleden (bv. een financiële loopbaan; de administratieve bepalingen inzake aanwerving, verlof enz. zijn opgenomen in de daarop van toepassing zijnde delen van dit besluit).

Deze algemene regel geldt uiteraard ook voor alle geldelijke deelfacetten zoals de regels inzake indexering van salaris, van toelagen en van vergoedingen, inzake herleiding pro rata van prestaties, inzake cumulatie van toelagen, inzake schorsing van betaling van de toelage ingeval van langdurige afwezigheid enz. enz.

Vermits deze definitie ook geldt voor de personeelsleden die in dienst waren vóór de migratie naar de nieuwe entiteit, raad of instelling (art. VII 3), en ofschoon dezen hun regeling 'behouden', volgt hieruit onvermijdelijk dat alle toekenningsvoorwaarden van de kwestieuze personeelsregelgeving eveneens geldig blijven.

Twee voorbeelden

- toepassing toekenningsvoorwaarden overgangsregeling : in het geval dat een personeelslid belast met inspectieopdrachten bij AMINAL migreert naar het departement 'Bestuurszaken' zal de toelage 'milieu-inspectie' ontegensprekelijk niet meer kunnen toegekend worden;

- toepassing toekenningsvoorwaarden overgangsregeling : in het geval een verpleegster, nu tewerkgesteld bij het ministerie bij AZF, migreert naar de IVA 'Vlaams Psychiatrisch Centrum' zal deze wel kunnen genieten van de salaristoelage voor onderbroken uren, vermits dit voorzien is in het personeelsstatuut van toepassing op deze entiteit - cf. bijlage 2 : SB VOI + ISB OPZ).

Hoofdstuk 2. Overgangsregeling

Art. VII 3. Dit artikel bepaalt, in afwijking van artikel VII 1, dat het personeelslid dat in dienst is op de datum van de migratie naar de nieuwe entiteit, raad of instelling, de "meer voordelige" rechten behoudt die voortvloeien uit het geldelijk statuut dat op hem van toepassing is vóór de migratie. Het is wel van belang er op te wijzen dat het behoud van de regeling maar geldt ten aanzien van materies (bv. maaltijdcheques) die niet geregeld zijn bij de entiteit(...) in kwestie.

Voorbeelden: er wordt voornamelijk gedacht aan regelingen inzake voorgaande diensten of specifieke salarisschalen (salaris), als inzake in de entiteit niet bestaande toelagen en vergoedingen, als sociale voordelen bv. maaltijdcheques.

Hieruit volgt dus dat in de regel het geldelijke statuut van de entiteit, raad of instelling van toepassing is op alle personeelsleden; de overgangsregeling geldt maar

- ten aanzien van diegenen die migreren
- in zover zij vóór de migratie een meer voordelige regeling genoten
- zij nog beantwoorden aan de toekenningsvoorwaarden van die regeling
- indien de materie niet geregeld is in het personeelsstatuut van de entiteit (...)
(opmerking: de functionele loopbaan met de opeenvolgende salaristrappen kleeft aan het personeelslid).

Deze regeling heeft tot doel het behoud te garanderen van bijvoorbeeld :

- een specifieke geldelijke loopbaan (wetenschappelijk personeel dat migreert naar de Studiedienst van de Vlaamse Regering);
- een specifieke salarisschaal voorzien in een ISB (instellingsspecifiek besluit), ongeacht de entiteit waar het personeelslid terecht komt;
- een specifieke toelage, niet voorzien in het personeelsstatuut van de entiteit.

Door deze regeling zal bij de invoering van BBB de 'mix' van personeelsregelgevingen beperkt zijn.

Specifiek wat maaltijdcheques betreft, werd het volgende afgesproken :

- In de entiteiten, raden of instellingen (bijlage 2) waar nu maaltijdcheques toegekend worden, blijft het recht op maal-

- tijdcheques bestaan; de personeelsleden die migreren naar een dergelijke entiteit verkrijgen ook maaltijdcheques, indien zij in hun tewerkstellingsplaats blijven beschikken over een cateringdienst betalen zij met een maaltijdcheque of de volledige prijs, ofwel krijgen zij geen maaltijdcheques en behouden zij het recht op maaltijden aan voordelige prijs (te beslissen per entiteit, na vakbondsoverleg)
- Indien personeelsleden die nu maaltijdcheques krijgen migreren naar een entiteit (bijlage 2) waar geen maaltijdcheques bestaan, vervalt het recht op maaltijdcheques, maar krijgen zij het recht op maaltijden aan voordelige prijzen.

Art. VII 4. Met betrekking tot de uitbetaling van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage wordt naar analogie met de CAO 32bis NAR (overname van rechten en plichten) gewerkt.

In het kader van de migratie tussen de diverse rechtspersonen van de Vlaamse overheid betaalt de "verkrijger" met het normale jaarlijkse weddenbudget het vakantiegeld en de eindejaarstoelage op de normale betaaldatum, zodat problemen m.b.t. de betaling van vooruitbetaald vakantiegeld en de eindejaarstoelage (en daarmee samenhangend de vereiste aanpassing van de respectieve budgetten) vermeden worden.

De overdracht van personeelsleden tussen werkgevers ingevolge de migratiebesluiten worden in deze problematiek dus niet beschouwd als uitdiensttredingen.

DEEL VIII. TUCHTREGELING**Relevante APKB-bepalingen**

Het volgende artikel van het APKB is van toepassing op dit deel :

Artikel 14

"§ 1. De ambtenaren die hun plichten niet nakomen, kunnen het voorwerp zijn van een tuchtprocedure.

§ 2. Slechts de volgende tuchtstraffen kunnen uitgesproken worden :

- 1° terechtwijzing;*
- 2° blaam;*
- 3° inhouding van wedde;*
- 4° verplaatsing bij tuchtmaatregel;*
- 5° tuchtschorsing;*
- 6° lagere inschaling;*
- 7° terugzetting in graad;*
- 8° ontslag van ambtswege;*
- 9° afzetting.*

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

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste:

- 1° dat geen enkele tuchtstraf wordt opgelegd dan nadat de ambtenaar, na be hoorlijk te zijn opgeroepen, vooraf in zijn middelen van verdediging is gehoord, over alle feiten die hem ten laste worden gelegd;*
- 2° aan de ambtenaar om zich in elke stand van de tuchtprocedure door een verdediger van zijn keuze te laten bijstaan;*
- 3° de mogelijkheid van de ambtenaar om voorafgaandelijk zijn dossier te raadplegen;*
- 4° de openbaarheid van de zittingen indien de ambtenaar daarom verzoekt;*
- 5° het recht dat niemand het voorwerp kan zijn van een tuchtprocedure voor reeds bestrafte feiten behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen en zich voordoen binnen de verjaringstermijn van de tuchtprocedure;*
- 6° dat de overheid die de tuchtstraffen uitspreekt niet dezelfde is als die welke haar voorstelt;*
- 7° dat indien meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, dit niettemin slechts aanleiding kan geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf;*
- 8° het recht op een georganiseerd administratief beroep bij een commissie met ten minste een adviesbevoegdheid. Deze commissie wordt voorgezeten door een magistraat en is bovendien, behalve voor de leidende ambtenaren, samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel;*
- 9° dat de overheid die bevoegd is om de tuchtstraf uit te spreken geen zwaardere straf kan opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en waarbij slechts rekening wordt gehouden met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd;*
- 10° dat de straf geen gevolg kan hebben dat voorafgaat aan het uitspreken ervan;*

11° dat van de met redenen omklede beslissing zonder verwijl kennis wordt gegeven aan de ambtenaar.

§ 4. De in paragraaf 2, 5° bedoelde tuchtschorsing wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en mag geen aanleiding geven tot een inhouding van wedde die hoger ligt dan die welke bedoeld is bij artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers."

[= 1/5]

Toepassingsgebied naar aard van het tewerkstellingsverband

De tuchtregeling is in hoofdzaak in het gemeenschappelijk raamstatuut te bepalen omwille van de specifieke rechtsbescherming die hiermee voor de vaste overheidswerker gepaard gaat; het maakt een essentieel onderdeel uit van een ambtenarenstatuut (in vergelijking met de bescherming van het contractueel personeelslid in het arbeidsrecht).

Deze materie is vrij exhaustief geregeld in het APKB voor de ambtenaar.

Deze regeling kan niet overgenomen worden voor het contractuele personeelslid omdat in het arbeidsrecht geen eenzijdige wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden mogelijk is. Ten overstaan van het contractuele personeelslid dient de werkgever zich te beperken tot de terechtwijzing en in ultieme gevallen het ontslag.

*
* *

Juridische duiding en verband met het arbeidsreglement

De wet van **8 april 1965** tot instelling van de arbeidsreglementen was oorspronkelijk grosso modo niet van toepassing op de overheidssector tenzij het ging om openbare instellingen met een industriële of commerciële activiteit of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verleenden.

De wet van 18 december 2002 **wijzigt** de voormelde wet van 8 april 1965 in die zin dat het toepassingsgebied wordt uitgebreid tot het statutaire en contractuele personeel van de overheid. Ook de overheidswerkgevers dienen m.i.v. 1 juli 2003 over een arbeidsreglement te beschikken.

De bepalingen m.b.t. straffen en geldboeten die gelden voor de privé-sector, zijn niet van toepassing voor het statutaire en contractuele personeel in openbare dienst die, vóór de inwerkingtreding van deze bepaling, niet onder het toepassingsgebied van deze wet vielen.

Art. 25 van de **arbeidsovereenkomstenwet** van 3 juli 1978 bepaalt dat "het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen, nietig is."

De mogelijkheid om een tuchtreglement te voorzien ziet er dan als volgt uit :

- voor ambtenaren : dit kan omdat

- . de wet op de arbeidsreglementen inzake straffen en geldboeten ook in de toekomst niet van toepassing is (zie voorwaarden hiervoor) en er dus geen beperking is naar soort tuchtmaatregelen en toepasbaarheid
- . de arbeidsovereenkomstenwet evenmin van toepassing is en er dus geen verbod is op bedingen die de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen

Aangezien er wel een arbeidsreglement voor de overheid moet komen (zie wetswijziging) (waar er nog geen is) zal minstens een expliciete verwijzing dienen opgenomen in dit reglement naar de tuchtrechtelijke bepalingen van het personeelsstatuut.

- voor contractuelen :

- . de regeling inzake geldboeten en straffen is niet van toepassing op het contractueel personeel van de overheid, voor zover zij vóór de inwerkingtreding van de wet niet onder het toepassingsgebied vielen (dus wel op de voormelde soorten openbare instellingen). Er zijn dus in regel geen beperkingen vanuit de wet op de arbeidsreglementen.
- . echter gelden als algemeen beginsel art. 6 en 25 van de arbeidsovereenkomstenwet waardoor de werkgever onder geen enkel beding de rechten van de werknemer mag inkorten of zijn plichten verzwaren. Op grond van deze bepaling (en bij ontstentenis van onderwerping aan het arbeidsreglement) kan voor contractuelen geen specifiek tuchtstelsel buiten het gewone arbeidsrechtelijke, worden ingevoerd. Een sanctie zoals een tuchtschorsing kan worden gelijkgesteld met een eenzijdige en substantiële wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden. Om ontoelaatbaar gedrag van contractuele personeelsleden tegen te gaan kan door de Vlaamse overheid dan ook enkel een beroep gedaan worden op het gewone instrumentarium dat door het arbeidsrecht wordt aangereikt (terechtwijzing, opzegging, ontslag om dringende redenen, ...). Deze sancties kaderen in een normale gezagsuitoefening die is toegelaten in het arbeidsrecht.

*

* *

We spreken in dit deel van ambtenaar en bedoelen dus ook (art. I 2 - 7°) de ambtenaar op proef, aangezien overeenkomstig art. 9, § 4 - derde lid van het APKB, op de ambtenaren in proeftijd ook de tuchtregeling voor de vastbenoemde ambtenaren van toepassing is.

Titel 1. TUCHTSTRAFFEN

Artikel VIII 1. Art. 14 van het APKB bepaalt dat "de ambtenaren die hun plichten niet nakomen, het voorwerp kunnen zijn van een tuchtprocedure."

Elke inbreuk op de plichten (incl. de cumulregeling) vermeld in deel II wordt bestraft in verhouding tot de feiten met één van de tuchtstraffen bepaald in dit deel.

Zo kan diefstal of toebrengen van een letsel aan een persoon gekwalificeerd worden als een tekortkoming inzake de loyale uitoefening van het ambt.

Het gaat hier om inbreuken op de plichten zowel op professioneel vlak als op privé-gedrag met invloed op het ambt.

Dit artikel bevestigt ondermeer ook het principe dat naast de strafrechtelijke procedure eveneens een administratieve tuchtrechtelijke procedure en onafhankelijk ervan kan gevoerd worden. Een strafrechtelijke veroordeling kan aanleiding geven tot een tuchtstraf indien het om feiten gaat die verband houden met de uitoefening van het ambt.

Art. VIII 2. De soorten tuchtstraffen worden uniform vastgelegd voor het aangestuurde gedeelte van de Vlaamse overheidssector :

- . blaam
- . inhouding van salaris
- . tuchtschorsing
- . lagere inschaling
- . terugzetting in graad
- . ontslag van ambtswege
- . afzetting

Het APKB voorziet ook nog de mogelijkheid (maar niet de verplichting) om volgende tuchtstraffen in te voeren: de terechtwijzing en de verplaatsing bij tuchtmaatregel.

Aangezien in dit "tussenstatuut" nog het geldende loopbaan- en beloningsstelsel worden aangehouden, blijft ook "lagere inschaling" en "terugzetting in graad" voorzien.

De terechtwijzing (gelet op de affiniteit met de blaam) en de verplaatsing bij tuchtmaatregel (niemand anders opzadelen met een probleem) worden niet aangehouden door de Vlaamse overheid.

De blaam wordt gekwalificeerd als een morele straf, de overige als effectieve straffen.

Het "ontslag van ambtswege" werd ingevoerd door het APKB van 22 december 2000 en is minder ingrijpend op de pensioensituatie van de betrokkene dan de afzetting (bij ontslag van ambtswege behoudt men namelijk het recht op een ambtenarenpensioen aangezien het niet de hoogste tuchtstraf is, i.t.t. de afzetting waarbij men enkel recht heeft op een privé-pensioen).

* * *

De statutaire regels, die hierna gepreciseerd worden, zijn onderworpen aan een aantal algemene (in het APKB opgenomen) beginselen die hetzij als autonoom principe, hetzij verwerkt in

de concrete bepalingen, hun plaats hebben in het raamstatuut.

Samengevat zijn dit :

- het recht van verdediging
- de bijstand van een verdediger
- de raadpleging van het dossier
- de openbaarheid van de zittingen
- geen 2 straffen voor dezelfde feiten (non bis in idem)
- de voorstellende overheid is verschillend van de uitsprekende overheid
- verschillende feiten leiden tot 1 procedure en tot 1 straf
- beroep bij tenminste een adviserende commissie met een voorzitter - magistraat en een paritaire samenstelling; van dit laatste principe kan voor de leidend ambtenaren worden afgeweken
- geen zwaardere straf uitspreken dan het voorstel in laatste instantie
- geen retro-activiteit
- onverwijlde kennisgeving van de beslissing

De gevolgen van de tuchtstraffen :

blaat : geen

inhouding van salaris :

- . max. 3 maanden
- . max. 1/5 van de nettobezoldiging (loonbeschermingswet)

tuchtschorsing :

- . max. 3 maanden
- . max. 1/5 verlies van de nettobezoldiging (loonbeschermingswet)
- . geen loopbaan of geldelijke aanspraken (non-activiteit) tenzij behoud van het (eventueel verminderd) salaris

lagere inschaling : lager salaris

terugzetting in graad : salarisschaal verbonden aan ambt toegewezen door terugzetting

ontslag van ambtswege : de op 1 na hoogste tuchtstraf met als gevolg en verschil dat de aanspraken op een ambtenarenpensioen behouden blijven

afzetting : verlies van het recht op een ambtenarenpensioen (wel pensioen privé-sector)

Art. VIII 3. Op de inhouding van salaris wordt een maximumtermijn van drie maanden gezet; zij mag niet hoger zijn dan wat bepaald is in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Dit artikel bepaalt:

"Het totaal van de inhoudingen mag niet méér bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie, na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingswetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid of van

particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid."

De inhouding is een 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 (artikel 23, eerste lid - 1° t/m 5°). Inhoudingen, gedaan op grond van de belastingswetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid gebeuren eerst, zonder enige beperking.

De andere inhoudingen (artikel 23, tweede lid) mogen een bepaald bedrag niet overschrijden, nl. 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde nettoloon in geld (d.w.z. het brutoloon na aftrek van de voordelen in natura, de RSZ-inhoudingen en de bedrijfsvoorheffing).

Deze beperking tot één vijfde is overeenkomstig het derde lid van art. 23 van de loonbeschermingswet niet van toepassing als de werknemer bedrog heeft gepleegd of in een bepaald geval vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd. Dit derde lid wordt niet vermeld in het APKB (artikel 14, §4), zodat deze beperking van 1/5 ook in deze laatste gevallen geldt.

Art. VIII 4. Inzake de tuchtschorsing bepaalt artikel 14, § 4 van het APKB dat zij wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en geen aanleiding mag geven tot een inhouding van salaris die hoger ligt dan die welke bedoeld is bij artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (zie voor commentaar bij de inhouding : art. VIII 3). Tuchtschorsing KAN dus met salarisinhouding gepaard gaan.

Aan de ambtenaar wordt het recht op loopbaanaanspraken en verhoging in salaris ontzegd.

Art. VIII 5. De lagere inschaling mag er niet toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggeplaatst in graad.
De beslissing bepaalt welke salarisschaal wordt toegekend (is deel van de strafmaat).

Art. VIII 6. Overeenkomstig het geldend loopbaan- en beloningsstelsel wordt bij terugzetting in graad geen schaalanci-

enniteit meegenomen.

Ook hier bepaalt de beslissing welke salarisschaal als deel van de strafmaat wordt toegekend.

TITEL 2. DE TUCHTPROCEDURE

Hoofdstuk 1. De bevoegde overheden

Art. VIII 7. § 1. De fasen van de procedure omvatten een voorstel, een uitspraak, (eventueel) beroep en een definitieve uitspraak (indien er beroep is geweest).

§ 2. Elke functionele chef van de ambtenaar kan het initiatief nemen om een tuchtstraf voor te stellen, dit om te vermijden dat een hogere chef afhankelijk is van de bereidheid van een lagere chef. Ook contractuelen kunnen dus een voorstel doen (immers, zie art. I 3 omtrent de gelijke bevoegdheden en bovendien is het topmanagement gedeeltelijk contractueel) zodat ook zij, zeker over initiatiefrecht dienen te beschikken.

Voorstel en uitspraak van een tuchtstraf kunnen niet door dezelfde overheid gebeuren (cf. Art. 14 § 3, 6° APKB) en daarom wordt de uitspraak door een "hogere" chef t.a.v. de voorstellende gedaan. De hogere "chef" dient een ambtenaar van tenminste rang A1 te zijn.

Hetzelfde verbod van rechter-partij geldt dan ook tussen de uitsprekende en definitief uitsprekende overheid, door te bepalen dat deze laatste functioneel boven de eerste staat.

Door de minimumvoorwaarden in het statuut zelf op te nemen wordt de rechtszekerheid voor de ambtenaar versterkt.

Art. VIII 8. § 1. Naast de algemene regels van artikel VIII 7 (elk personeelslid - chef heeft initiatiefrecht, verschillende stappen in de "hiërarchie" treden op zodat rechter en partij vermeden wordt) bepaalt dit artikel de richtlijnen voor enkele specifieke gevallen.

Conform de organisatorische vrijheid van de beleidsdomeinen [, strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs] bepalen zij de collectieve organen die zullen bevoegd zijn voor de (definitieve) uitspraak.

[opm. : indien het collectief orgaan in § 1, 2^{de} lid niet de beleidsraad is, wat er voor pleit, zodat bij de definitieve uitspraak de beleidsraad nog kan optreden, betekent dit wel dat het hoofd van de entiteit, raad of instelling niet aanwezig is op de beraadslaging (rechter-partij) van zijn "directieraad".]

§ 2 houdt een waarborg in dat de 2 hoogste straffen, gelet op de verstrekkende gevolgen, ook steeds door de hoogste ambtenaar (departement, IVA, EVA, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs) wordt uitgesproken (geen delegatie).

§ 3. De tuchtregeling voor het topmanagement zelf wordt gedeeltelijk bepaald door dit statuut (in zover eenzijdig aange-steld) en gedeeltelijk geconditioneerd door het arbeidsrecht (voor de contractueel aangestelde N-functies).

* * *

Er wordt niet meer opgenomen hoe een procedure moet verlopen indien het hoofd van het departement, IVA, EVA, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs weigert een tuchtstraf voor te stellen voor een ambtenaar van wie hij de eerste functionele chef is. Immers wordt uitgegaan van het correct handelen van het topmanagement, gestimuleerd door de richtlijnen van de managementcode en de afspraken in de beheersovereenkomsten.

Ook is het een algemeen rechtsbeginsel dat men niet terzelfdertijd rechter en partij kan zijn. Dit wordt niet meer expliciet geconcretiseerd. Het personeelslid, betrokken bij een voorstel of uitspraak, kan niet aanwezig zijn bij de deliberatie van het collectief orgaan waarvan het deel uitmaakt en dat belast is met de (definitieve) uitspraak. Uit de notulen moet blijken dat deze regel werd gerespecteerd.

Hoofdstuk 2. De procedure

Indien er al enige ruimte voor de beleidsdomeinen[, strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs] zou kunnen gecreëerd worden in deze procedure (ofschoon het APKB de principes statutair legt), zou het eventueel op het vlak van termijnen kunnen zijn, waarbinnen o.a. uitspraken of definitieve uitspraken gedaan worden (door te bepalen dat de procedure afgerond moet zijn binnen een zekere tijdsspanne). Omwille van het element van rechtsbescherming voor de ambtenaar die met deze procedure verweven is, maar ook omdat het noodzakelijke reglementaire optreden voor de 13 beleidsdomeinen (regulering) in deze niet opweegt tegen de eventuele responsabilisering, wordt geopteerd om ook het verloop van de procedure in grote lijnen vast te leggen.

Art. VIII 9. Bij het voorstel tot tuchtstraf is geen voorafgaande ondervraging vereist. De schriftelijke mededeling aan de ambtenaar houdt in dat hij een afschrift krijgt. De facto zal uit de werkorganisatie in de entiteit blijken of afgesproken worden wie de uitspraak doet als chef van de voor-

stellende chef.

Het verhoor ter verdediging wordt verlegd naar de overheid bevoegd voor de uitspraak in eerste instantie zodat voldaan wordt aan art. 14 § 3, 1° APKB :

"dat geen enkele tuchtstraf wordt opgelegd dan nadat de ambtenaar, na behoorlijk te zijn opgeroepen, vooraf in zijn middelen van verdediging is gehoord, over alle feiten die hem ten laste worden gelegd."

Een tuchtvoorstel impliceert uiteraard dat men uitdrukkelijk zegt over welke tuchtstraf het gaat conform de opsomming in artikel VIII 2 en niet dat men louter zegt dat er een voorstel is. De tuchtstraf die wordt uitgesproken kan wel een andere zijn (hoger of lager) dan de tuchtstraf die werd voorgesteld (zie ook art. VIII 20). (Opmerking Raad van State dat ook hier zou moeten bepaald worden dat uitspraak tuchtstraf in eerste aanleg niet hoger kan zijn dan voorstel is wellicht gebaseerd op feit dat APKB zich richt naar federale procedure.)

De verdere procedure wordt gekenmerkt door uniforme toezendings-, advies- of beslissingstermijnen zodat een procedure zonder beroep ongeveer 2 maand (en 7 werkdagen) in beslag neemt en een procedure met beroep 4 maand (en 9 werkdagen). Dit laatste is afhankelijk van de datum van het verhoor en of een zaak al dan niet wordt voortgezet. Ook wordt nu (in tegenstelling tot vroeger waar 15 dagen vooropgesteld werd) aan de overheid overgelaten om te appreciëren wat een redelijke termijn voor inzage van het dossier is (zie hierna).

Art. VIII 10. § 1. Voor de betekening van het tuchtvoorstel is geen aangetekende kennisgeving voorzien; derhalve is het aangewezen de termijn van de procedure te laten starten vanaf de datum van het voorstel.

De oproeping om gehoord te worden, dient melding te maken van :

- 1° de ten laste gelegde feiten;
- 2° de tuchtstraf die wordt voorgesteld;
- 3° de plaats, de dag en het uur van het verhoor;
- 4° het recht van de betrokkene om zich te laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze, raadgever te noemen, of zich te laten vertegenwoordigen door deze persoon bij gewettigde verhindering;
- 5° de plaats waar en de termijn waarbinnen het tuchtdossier kan worden ingezien door de belanghebbende en/of zijn raadgever en het recht om gratis fotokopieën te maken.

Krachtens artikel 14 § 3, 2°APKB mag de ambtenaar zich in elke stand van de tuchtprocedure door een verdediger van zijn keuze laten bijstaan.

Hier wordt niet alleen bijstand voorzien, maar ook vertegenwoordiging door een raadgever; hierdoor wordt vermeden dat het verhoor bij gewettigde verhindering van de ambtenaar niet zou kunnen plaatsvinden.

Het tuchtdossier kan o.m. ook reeds klachten op voorhand van een burger bevatten.

De overheid dient een redelijke termijn te garanderen waarbinnen het inzagerecht van het dossier zowel door de ambtenaar en/of zijn raadgever kan worden uitgeoefend (zonder deze vast te leggen). De datum van horen kan dus pas na uitputting van de termijn van inzage vastgelegd worden.

§ 2. Onder proces-verbaal wordt geen weergave van de inhoud van de vergadering verstaan doch enkel een verslag over wie verschenen is, waar ... m.a.w. een korte notulering van feiten.

Aangezien het proces-verbaal slechts een summiere aanduiding geeft wordt een procedure van schriftelijk verweer ingesteld.

Art. VIII 11. In deze termijn van 15 kalenderdagen is de termijn van tien werkdagen uit art. VIII 10, § 2 inbegrepen.

De motivering wordt hoe dan ook vereist, ongeacht of de tuchtstraf overeenstemt met het voorstel of niet.

Een beroep tegen de tuchtstraffen afzetting en ontslag van ambtswege werkt opschortend (anders zou betrokkene al uit dienst zijn, vooraleer een eventuele andersluidende definitieve uitspraak kan genomen worden). Maar tevens wordt bepaald dat de ambtenaar in deze gevallen wel van rechtswege wordt geschorst in het belang van de dienst. Bij andere tuchtstraffen schort het beroep de uitwerking ervan niet op.

Art. VIII 12. Ofschoon de uitwerking van de andere tuchtstraffen (dan afzetting en ontslag van ambtswege) door beroep niet opgeschort worden en dus toegepast worden, zijn ze pas definitief na betekening van de beslissing van de bevoegde overheid na beroep.

Art. VIII 13. De ambtenaar kan een beroep aanhangig maken door een rechtstreekse indiening van het beroepschrift bij de raad van beroep.

De Raad van State stelt in zijn vaste rechtspraak dat, behoudens een andersluidende uitdrukkelijke bepaling, wanneer een besluit ter kennis wordt gebracht met een aangetekende brief, de kennisgeving wordt geacht te zijn gebeurd, niet bij de ver-

zending van de aangetekende brief, maar bij ontvangst ervan. De startdatum voor het tuchtberoep is de dag van ontvangst. De termijn gaat de daaropvolgende dag in.

Gemotiveerd of met redenen omkleed houdt dus meer in dan de loutere mededeling dat men in beroep gaat.

Art. VIII 14. De termijn van 1 maand vraagt een snelle reactie van de overheid omdat het administratief dossier moet opgevraagd worden en de raad nominatief moet samengesteld worden.

De raad moet binnen de maand beraadslagen, doch niet noodzakelijk beslissen. Het kan immers gebeuren dat een zaak wordt voortgezet, bijvoorbeeld om bijkomende inlichtingen in te winnen.

De overheid moet (ingevolge een uitspraak van de Raad van State) steeds de gelegenheid geven aan de ambtenaar om zijn verdedigingsmiddelen uiteen te zetten. Derhalve vervalt een vorige bepaling die voorzag dat indien de overheid niet binnen de vastgestelde termijn beraadslaagde dit als een gunstig advies voor de ambtenaar beschouwd werd. Er wordt van uitgegaan dat de overheid vandaag deze incentive om tijdig te vergaderen niet meer nodig heeft, maar dat het inherent is aan de goede werking.

Art. VIII 15. Een volledig dossier impliceert dat ook het aantal stemmen voor of tegen van het advies vermeld wordt, al is dit louter informatief. Ook hier zal uit de werkorganisatie blijken of afgesproken worden wie de chef van de uitsprekende chef (in eerste instantie) is. Zie ook de regel inzake eenparige beraadslaging en beslissingsbevoegdheid in artikel I 9.

Art. VIII 16. geen commentaar

Hoofdstuk 3. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

Art. VIII 17. eerste lid = artikel 14, § 3, 8° APKB

Het tweede lid maakt het onderscheid t.o.v. het eerste lid tussen nieuwe feiten die in de loop van de procedure aan het licht komen en verschillende feiten die terzelfdertijd tot één procedure aanleiding geven.

Art. VIII 18. = artikel 14 § 3, 5° APKB

De woorden "gesanctioneerde feiten" staan los van artikel VIII 21 - tweede lid dat naast een strafprocedure een tuchtprocedure

re mogelijk maakt voor dezelfde feiten.

Art. VIII 19. = artikel 14 § 3, 9° APKB, doch wat het eerste lid betreft aangepast aan de procedure van dit besluit (zie opmerking Raad van State sub artikel VIII 9).

Art. VIII 20. bepaalt dat de strafvordering de tuchtprocedure en de tuchtuitspraak schorst.

Het feit moet in beide procedures (straf- en tuchtprocedure) op dezelfde wijze omschreven worden. De kwalificatie in de strafprocedure zal derhalve moeten opgevraagd worden.

De volgorde in een strafprocedure ziet er als volgt uit :

- het opsporingsonderzoek : de officieren en de agenten van gerechtelijke politie sporen strafbare feiten op en brengen deze ter kennis van het openbaar ministerie.
Het openbaar ministerie beslist tot strafvervolgung of seponering;
- de strafvordering : wordt inwerking gesteld wanneer het openbaar ministerie vervolgt; de rechterlijke macht wordt er bij betrokken. Het is dus de eis tot straf;
- de strafvervolgung : het in werking stellen of uitoefenen van de strafvordering;
- het gerechtelijk straf- of vooronderzoek : onderzoek dat door de onderzoeksrechter wordt verricht na de uitoefening of het inwerking stellen van de strafvordering.

Het initiatief van een tuchtstraf berust, los van de strafrechtelijke veroordeling, bij de administratieve verantwoordelijken die in dit besluit bevoegd gemaakt worden om een tuchtstraf voor te stellen of uit te spreken.

De tuchtprocedure wordt eveneens geschorst in de gevallen bepaald door artikel 32tredecies van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en OSGW, d.w.z. wanneer de ambtenaar klacht indient wegens OSGW of pesterijen op het werk. De ambtenaar is beschermd tegen ontslag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, gedurende 12 maanden vanaf de indiening van de formele klacht. De bewijslast berust bij de werkgever die moet aantonen dat de redenen voor het ontslag geen verband houden met de klacht. De bescherming is dus niet absoluut.

Art. VIII 21. § 1-2. Ter uitvoering van artikel 17bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Om-

budsdienst en het protocol tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Ombudsdienst tot regeling van de bescherming van de klokkenluiders wordt voorzien in een automatische schorsing van de tuchtprocedure(s) (een beschermingsmaatregel, die expliciet is opgenomen in artikel 17bis van het Ombudsdecreet). T.a.v. de schorsing van tuchtprocedures, begint de beschermingsperiode - in afwijking van de algemene regeling, bepaald in artikel II 4, § 1 - te lopen vanaf het verzoek van de ambtenaar om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst. Vanaf deze datum worden alle tegen de ambtenaar lopende tuchtprocedures automatisch opgeschort tot na het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman. Ook de tuchtprocedures die tijdens de beschermingsperiode zouden worden opgestart, worden onmiddellijk opgeschort tot na het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman. Dit impliceert dat de Vlaamse Ombudsman bij de ambtenaar informeert of er tegen hem een tuchtprocedure loopt.

De Vlaamse Ombudsman onderzoekt of de tuchtprocedure een mogelijk verband heeft met de melding van de onregelmatigheid. Ook in het raam van dit onderzoek door de Vlaamse Ombudsman komt het aan de bevoegde overheid toe het bewijs te leveren dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid.

§ 3. Als de Vlaamse Ombudsman na afloop van het onderzoek van oordeel is dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, kan de bevoegde overheid de tuchtprocedure verder zetten.

Ook indien de Vlaamse Ombudsman besluit tot de onmiddellijke opheffing van de bescherming, kan de tuchtprocedure worden verder gezet (**§ 5**).

§ 4. Indien hij echter tot de bevinding komt dat er een mogelijk verband is, zal de Vlaamse Ombudsman aan de bevoegde overheid vragen om de tuchtprocedure te beëindigen.

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

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

Dit standpunt heeft een advieswaarde en kan niet in de plas treden van de tot beslissen bevoegde overheid.

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

§ 5. geen commentaar.

Art. VIII 22. Overeenkomstig artikel 14, § 3 APKB stelt het eerste lid de termijn van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering vast op 6 maanden na de vaststelling (dus ongeacht het tijdstip waarop ze zich hebben voorgedaan).

De aantekeningen in het persoonlijk dossier kunnen zonder tijdsbeperking in aanmerking genomen worden voor het bepalen van de aard van de tuchtstraf.

Het derde lid houdt in dat geregeld bij het parket zal moeten geïnformeerd worden of bvb. de zaak ondertussen niet geseponeerd is.

* * *

Dat een tuchtstraf in het personeelsdossier wordt opgenomen, is niet alleen logisch maar is tevens een aspect van samenstelling van dit dossier, dat door de personeelsfuncties onderling kan afgestemd worden. Bovendien blijkt de opname onrechtstreeks uit art. VIII 24.

* * *

Art. VIII 23. De maand augustus wordt als vakantiemaand gekwalificeerd in de tuchtprocedure (zoals trouwens reeds gebruikelijk bij de Vlaamse overheid voor de syndicale onderhandelings- en overlegprocedures). En vermits de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid principieel vakantie hebben in de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar, is het logisch dat de termijnen die gelden in de tuchtprocedures, ook tijdens die periode worden opgeschort.

TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

Art. VIII 24. Overeenkomstig artikel 14, § 3 APKB bepaalt dit artikel de termijnen en gevolgen van de doorhaling van een tuchtstraf.

§ 1. Uiteraard kunnen wegens hun aard (de betrokkenen zijn uit dienst) de 2 hoogste tuchtstraffen (ambtshalve ontslag en afzetting) niet doorgehaald worden.

Onverminderd de uitvoering van de straf heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf op geen enkele wijze meer rekening mag gehouden worden na de bepaalde termijn, inzonderheid bij de appreciatie van de loopbaanaanspraken van de ambtenaar.

De doorhaling heeft ook tot gevolg dat de tuchtstraf uit het personeelsdossier wordt verwijderd, zodat de doorhaling van de tuchtstraf geen sporen nalaat.

§ 2. geeft een opsomming van de termijnen van doorhaling :

- blaam : 1 jaar
- inhouding van salaris : 2 jaar
- tuchtschorsing : 3 jaar
- lagere inschaling en terugzetting in graad : 4 jaar

DEEL IX. SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST**Relevante APKB-bepalingen**

Het volgende artikel van het APKB is op dit deel van toepassing:

Artikel 15

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

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste:

1° het recht van de ambtenaar om vooraf te worden gehoord over de feiten die hem ten laste worden gelegd;

2° aan de ambtenaar de bijstand in elke stand van de procedure door een verdediger van zijn keuze;

3° het recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 14, § 3, 8°.
[= de bepaling in de tuchtregeling]

§ 2. Wanneer de ambtenaar strafrechtelijk wordt vervolgd of tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstig vergrijp waarbij hij op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn, kan de overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt, beslissen dat die schorsing een inhouding van wedde en een ontzegging van bevorderingsaanspraken in zich houdt.

In voorkomend geval kan tegen deze maatregelen, tezamen met de schorsing in het belang van dienst, een beroep worden ingesteld als bedoeld in §1.

De wedde mag met niet meer worden verminderd dan zoals in artikel 14, § 4, is vastgesteld.(= dan zoals bepaald in de tuchtregeling : max. 1/5)

§ 3. Indien aan de ambtenaar, na afloop van het onderzoek van zijn geval, een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, werkt die schorsing, in afwijking van artikel 14, § 3, tweede lid, 10°, (= "dat de straf geen gevolg kan hebben dat voorafgaat aan het uitspreken ervan" of "verbod van retro-activiteit") terug tot een datum die evenwel de dag niet mag voorafgaan waarop de bij toepassing van paragraaf 1, eerste lid getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad. In dit geval wordt de duur van de tuchtschorsing aangerekend."

* * *

Toepassingsgebied naar aard van het tewerkstellingsverband

Zie hiervoor Deel VIII - Tuchtregeling - wat betreft het onderscheid tussen ambtenaar (dus inclusief de ambtenaar op proef) en het contractueel personeelslid. De mogelijkheid van schorsing in het belang van de dienst geldt dus ook voor de ambtenaar op proef, alhoewel dit niet expliciet wordt voorzien in artikel 9, § 4 van het APKB.

Zoals de tuchtregeling, zal schorsing in het belang van de dienst voor de ambtenaren gemeenschappelijk in het statuut geregeld worden omwille van de specifieke rechtsbescherming waarvan de essentiële waarborgen geregeld zijn in het APKB.

* * *

Artikel IX 1. Het begrip effectieve dienst (een toevoeging t.a.v. het APKB) vereist dat de ambtenaar op de werkplaats presteert vooraleer op hem deze preventieve maatregel van schorsing kan toegepast worden, wanneer het belang van de dienst het vereist. Dus bv. niet in geval van ziekte of hechtenis omdat betrokkene dan niet aanwezig is.

De schorsing in het belang van de dienst is geen eigenlijke tuchtstraf doch ook geen zuivere bewarende maatregel in de gevallen waar er onmiddellijk gevolgen kunnen aan vastgeknoopt worden zoals bepaald in art. IX 4.

Tijdens de schorsing blijft de ambtenaar in de administratieve toestand dienstactiviteit doch wordt ontheven van de verplichting om dienstprestaties te leveren.

De schorsing in het belang van de dienst belet niet dat de ambtenaar geëvalueerd wordt.

Art. IX 2. De schorsing in het belang van de dienst is een dringende maatregel die "onmiddellijk" moet kunnen uitgesproken worden door de bevoegde instantie (die dezelfde is als voor het uitspreken van de tuchtstraffen). Het urgente karakter is enigszins in strijd met de hoorplicht die voorafgaand aan de schorsing geldt. Daarom kan het uitzonderlijk noodzakelijk zijn dat aan een ambtenaar onmiddellijk de toegang tot de lokalen ontzegd wordt in het kader van de voorlopige maatregelen van onderzoek. Aan de ambtenaar wordt dan dienstvrijstelling gegeven in afwachting van de schorsing in het belang van de dienst.

De tussenkomst van de instantie bevoegd om het voorstel te doen is hierbij niet noodzakelijk doch indien er een voorstel is kunnen de overheden voor voorstel en uitspraak niet dezelfde zijn (= het algemeen beginsel dat men niet tegelijkertijd rechter en partij mag zijn).

Art. IX 3. eerste lid = art. 15, § 1, 1° en 2° APKB. De procedure is soepeler en korter dan bij tucht omwille van het dringend karakter doch niettemin omgeven door de noodzakelijke waarborgen van verdediging (o.m. bijstand raadgever die een persoon naar vrije keuze is).

Zo wordt hier de procedure van het schriftelijk opmerkingen maken op het proces-verbaal van het verhoor vervangen door het viseren van de voorstellen en beslissingen tot schorsing (procedure met en zonder voorstel). De werkwijze wordt niet meer verankerd wat er gebeurt als de ambtenaar zou weigeren te viseren. In deze omstandigheden van weigering of onmogelijkheid om te viseren, is het logisch dat de overheid er alles aan

doet om de kennisgeving te verzekeren bv. via mededeling bij aangetekende brief (blijkt ook uit art. IX 5). Van de weigering kan nota genomen worden door degene die bevoegd is voor de uitspraak van de schorsing.

Art. IX 4. eerste lid : loopbaanaanspraken en verhoging in salaris en salarisschaal kunnen ontzegt worden, evenals het salaris zelf kan worden verminderd.

tweede lid : zie art. VIII 3 i.v.m. tucht.

Art. IX 5. geen commentaar.

Art. IX 6. eerste lid : indien ondertussen aan de preventieve schorsing geen einde gemaakt is kan de ambtenaar na 15 kalenderdagen, beroep aantekenen bij de raad van beroep. Er is geen afzonderlijk beroep tegen de salarisvermindering en het ontzegen van aanspraken op bevordering en op verhoging in salaris of salarisschaal (wel samen met de schorsing in het belang van de dienst), doch zie art. IX 11 wat betreft de intrekking van bepaalde ten onrechte genomen beslissingen.

tweede en derde lid : de bevoegdheid van de raad van beroep is adviserend doch niettemin bindend in het geval ongunstig advies uitgebracht wordt over de opheffing van de schorsing of bij eenparig gunstig advies.

Art. IX 7. geen commentaar.

Art. IX 8. Binnen de zes maanden moet immers - met inbegrip van het onderzoek - de tuchtprocedure kunnen gevoerd worden.

Een uitzondering wordt gemaakt indien een strafprocedure ingezet wordt. (tweede lid)

Dan loopt de schorsing maximum voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek indien er een is en/of voor de duur van de strafvervolgning tot de uitspraak in gewijsde betekend is.

Ofwel start binnen de periode van 6 maanden preventieve schorsing een tuchtprocedure die naderhand geschorst wordt door een strafprocedure ofwel start eerst het strafonderzoek en wordt de ambtenaar vervolgens geschorst in het belang van de dienst.

Art. IX 9. De overheid mag ten allen tijde bij kennisneming van de uitspraak van de strafrechter beslissen om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor

de duur van de tuchtprocedure.

De minnelijke schikking slaat op het akkoord tussen parket en betrokkene.

Art. IX 10. geen commentaar.

Art. IX 11. De ontzegging van de loopbaanaanspraak (= aanspraak op bevordering) wordt niet hersteld.

Art. IX 12. cf. principe uit het tuchtrecht en in het algemeen het verbod van retro-activiteit van de maatregel.

Art. IX 13. regelt de aanrekening van de schorsing in het belang van de dienst op de tuchtschorsing.

DEEL X. DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN**Relevante APKB-bepalingen**

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

Artikel 7, § 2 - derde lid

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

Artikel 16

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 17 tot en met 20, bepaalt het statuut de administratieve standen en de gevolgen ervan op het recht op wedde en op bevordering tot een hogere wedde, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaanaanspraken. Het regelt tevens de administratieve anciënniteiten en de berekeningswijze ervan."

Artikel 17

"In ieder geval geniet de ambtenaar:

1° bij volledige arbeidsprestaties, een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur ten minste gelijk is aan die bepaald in artikel 10 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

2° van het vrouwelijke geslacht, voor de moederschapsbescherming, ten minste de voordelen bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

3° die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen de voordelen bedoeld in de artikelen 41 en 46, §§ 1 en 2, van het bovenvermeld koninklijk besluit of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

4° de voordelen die vermeld zijn in de artikelen 65 tot en met 67 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

5° het recht dat de gemiddelde maximum arbeidsduur 38 uur per week niet overschrijdt."

Artikel 18

"Deelneming van een ambtenaar aan een georganiseerde werkonderbreking kan voor de ambtenaar slechts het verlies van zijn wedde tot gevolg hebben."

Artikel 19

"§ 1. Voor de bepalingen van het statuut die de afwezige ambtenaren in een administratieve stand plaatsen met recht op wedde, bevordering tot een hogere wedde, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken, is vooraf de goedkeuring van de inzake pensioenen bevoegde federale overheid vereist.

[§ 2. Bovendien zijn de overheden waarop dit besluit van toepassing is, ertoe gehouden de inzake pensioenen bevoegde federale overheid in te lichten van elk ontwerp of voorstel van decreet, ordonnantie of reglement houdende maatregelen die een weerslag kunnen hebben op de toestand inzake pensioenen van hun definitief benoemd of ermee gelijkgesteld personeel.

De in het vorige lid bedoelde overheden zijn er eveneens toe gehouden de inzake pensioenen bevoegde federale overheid in te lichten van elk ontwerp dat hen voor goedkeuring wordt overgemaakt door een publiekrechtelijke

rechtspersoon die onder hun toezicht staat en dat enige weerslag zou kunnen hebben op de toestand inzake pensioenen van het definitief benoemd of ermee gelijkgesteld personeel van het bedoelde organisme."]

Artikel 20

"De uitoefening door de ambtenaren van door de federale wetgever opgelegde verplichtingen, plaatst de betrokkenen in een administratieve stand waarvan de gevolgen inzake recht op wedde, op bevordering tot een hogere wedde, inzake administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken door ons worden bepaald na advies van de regeringen."

Filosofie achter de verlopen en wie bepaalt ze

- √ De verlofregeling is een belangrijk onderdeel van het personeelswelzijn in het kader van een gezond evenwicht tussen organisatie en mens. Evenwicht tussen organisatie en mens is een competitieve factor en onderdeel van het generiek bedrijfsimago en moet dus gepromoot worden ten bate van een goede arbeidsmarktpositionering. Een aantrekkelijke organisatiecultuur is een sterke troef. De verlofmogelijkheden bij de Vlaamse overheden scoren goed vanuit het oogpunt van het personeelsbeleid. De organisatie heeft evenwel ook haar rechten en tussen beide dient een evenwicht gezocht. Organisatorisch dienen soepele instrumenten voor vervanging aanwezig te zijn.

Bij de overgang van het federale naar de Vlaamse personeelsstatuten (jaren '90) werd reeds een grondige hergroepering van de verlopen doorgevoerd.

De mogelijkheden om dit opnieuw te doen zijn dus vandaag beperkter.

Niettemin blijft het de bedoeling om tot een transparanter geheel van verlopen te komen via volgende werkwijzen :

- bestaande verlofstelsels omzetten in nieuw verlof
- gelijkaardige verlofstelsels samenbundelen tot één nieuw verlofstelsel
- een tijdscreditering invoeren voor sommige verlopen (waarin responsabilisering van het personeelslid speelt en hij/zij de keuze kan maken wanneer het tijdens de loopbaan gebruikt wordt i.p.v. de organisatie te laten beslissen).

- √ Ofschoon volgens het APKB **het statuut** enkel heel algemeen de soorten administratieve toestanden en hun gevolgen zou kunnen bepalen, zal het ook de soorten verlof, hun duur en de begunstigden vastleggen omwille van de optie om geen concurrentiële posities in de arbeidsvoorwaarden te creëren.

De beleidsdomeinen hebben de volgende bevoegdheden :

- de hoogste ambtenaren van het departement, IVA of EVA(, secretariaatspersoneel strategische adviesraad en het Gemeenschaps-onderwijs) (managementsvrijheden) en/of de arbeidsreglementen bepalen de nadere regelen van opnemen, de aanvraag en opzegtermijnen, de procedure. De juiste toewijzing van bevoegdheden wordt via delegatie geregeld wat betreft de managementsvrijheden.
- managementsbevoegdheid wordt gegeven voor het toekennen van vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming

Toepassingsgebied inzake aard van het tewerkstellingsverband

De verlofregelingen voor ambtenaren en contractuelen verschillen.

Dit is te wijten aan :

- 1° de bepalingen van het arbeidsrecht of andere externe specifieke reglementering voor contractuelen versus de mogelijkheid voor een overheid om voor haar ambtenaren zelf een regeling uit te werken (onverminderd federale beperkingen)
- 2° het verschil in tewerkstellingsfilosofie waarbij contractuelen ingezet worden voor specifieke behoeften en in principe met een beperkte tewerkstellingsduur, zodat het niet opportuun kan zijn sommige (langdurige) verloven die aan ambtenaren toegekend worden, uit te breiden tot contractuelen (bv. verlof voor opdracht, contingent onbetaald verlof tijdens de loopbaan a rato van 5 jaar, ...)

Het uitgangspunt is dat deze verschillen waar ze nu bestaan ook behouden blijven (status quo). De terminologie (ambtenaar of personeelslid) die de verschil- of gelijke punten weergeven, is dus zeer belangrijk.

Onverminderd wat hierna volgt over de bevoegdheidsbeperkingen van de Vlaamse Regering, zijn volgende verloven voor contractuelen en ambtenaren op dezelfde wijze geregeld :

- 1° jaarlijkse vakantie- en feestdagen;
- 2° compensatieverlof;
- 3° omstandigheidsverlof;
- 4° opvangverlof;
- 5° onbetaald verlof ten belope van maximaal 20 werkdagen per jaar;
- 6° onbetaald verlof (in bepaalde mate);
- 7° voorbehoedend verlof;
- 8° verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte (bedoeld wordt hier de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en het KB van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding ten gunste van personeelsleden van de overheidssector, voor de arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk);
- 9° politiek verlof;
- 10° verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet of een erkende politieke groep;
- 11° verlof na uitoefening van een ambt bij een kabinet.

Loopbaanonderbreking : zie de verschillen in het betreffende hoofdstuk.

Vormingsverlof (in principe ook gelijk voor ambtenaren en contractuelen) : doch de bevoegdheid van het beleidsdomein.

Beperkingen inzake de bevoegdheid van de Vlaamse overheid

* Ambtenaren

Soms beperkt externe (federale) regelgeving ook voor ambtenaren de bevoegdheid van de Vlaamse Regering om volledig vrij een verlof-

stelsel uit te bouwen.

Dit geldt bv. voor :

- verlof voor vakbondsopdrachten (syndicaal statuut)
- jaarlijks vakantieverlof (al betreft dit enkel een minimumgrens ingevolge art. 17 APKB)
- bevallingsverlof (arbeidswet van 16 maart 1971 en algemeen principe ingevolge art. 17 APKB)
- verlof voor loopbaanonderbreking (KB van 7 mei 1999 voor ambtenaren, herstellwet van 22 januari 1985 en KB van 2 januari 1991 voor contractuelen)

* Contractuelen

Ook hier gelden verloven die moeten of kunnen worden toegestaan op grond van of bij toepassing van externe reglementeringen :

- het ziekteverlof (wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994; KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994; KB van 31 december 1963 houdende verordening op de uitkeringen inzake verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
- het bevallingsverlof (Arbeidswet van 16 maart 1971; wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (+ uitvoeringsbesluiten));
- de loopbaanonderbreking (zie hierna);
- het sollicitatieverlof (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen; besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten; wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid);
- het vakbondsverlof (wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel; KB van 28 september 1984 tot regeling van de betrekkingen van de overheid en de vakbonden van haar personeel);
- wettelijke schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);

Begrippen

Voor de toepassing van dit deel betekent :

- "werkdag" : de dag waarop het personeelslid verplicht is te werken ingevolge de arbeidsregeling die op hem van toepassing is;
- "vakantiedag" : de vrije dag waarop het personeelslid aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen;
- "verlof" : het recht van het personeelslid om voor een welbepaalde reden de actieve dienst te onderbreken;

- "dienstvrijstelling" : de toestemming van de bevoegde overheid aan het personeelslid om tijdens de diensturen afwezig te zijn gedurende een vooraf bepaalde tijd, met behoud van alle rechten.

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel X 1-2. Overeenkomstig artikel 16 van het APKB bepaalt de Vlaamse Regering autonoom in het statuut welke administratieve toestanden zij kent en stelt zij de gevolgen ervan vast.

Art. 19 § 1 van het APKB schrijft voor dat de bepalingen die de afwezige ambtenaar plaatsen in een administratieve stand "met recht op salaris, bevordering tot een hoger salaris, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken", vooraf moeten worden goedgekeurd door de federale overheid bevoegd voor pensioenen.

De gevolgen van de administratieve toestanden zullen in dit besluit vastgesteld worden rekening houdend met het loopbaan- en bezoldigingsstelsel dat momenteel van kracht is.

Er worden in dit besluit twee administratieve toestanden erkend, namelijk de dienstactiviteit, die de regel is, met principieel behoud van de administratieve en geldelijke aanspraken die in dit statuut voorzien worden en de non-activiteit met principieel verlies van deze aanspraken.

Nochtans kunnen sommige elementen in de hiervoor gegeven algemene definitie van de twee administratieve toestanden afwijkend bepaald worden. Bij dienstactiviteit verliest men bijvoorbeeld het recht op salaris bij loopbaanonderbreking en staking of werkonderbreking.

De gevolgen van de 2 administratieve toestanden kunnen zoveel als mogelijk gelijklopend bepaald worden voor de ambtenaar en het contractueel personeelslid (art. X 2). Voorheen waren de toestanden "dienstactiviteit" en "non-activiteit" niet gedefinieerd voor het contractueel personeelslid, zodat deze begrippen inhoudelijk dienen doorvertaald.

Voor het contractueel personeelslid zijn de loopbaanaanspraken beperkt tot het recht op mededinging, zoals bepaald in dit statuut, voor een vaste betrekking van dezelfde functie via horizontale mobiliteit (dus geen andere loopbaanaanspraken zoals voor de ambtenaar).

Niet alle contractuelen hebben een functionele loopbaan (meerdere salarisschalen). Dit artikel creëert geen nieuwe rechten voor bevordering in salarisschaal, maar gaat uit van het bestaande geldelijk statuut waarbij aan sommige betrekkingen meerdere salarisschalen gekoppeld zijn en aan andere niet.

* * *

In dit besluit worden de verloven **per soort** gegroepeerd voor de gebruiksvriendelijkheid van het personeelslid. Deze groepering geldt ook voor het contractueel personeelslid in de mate dat het aanspraak kan maken op een bepaald soort verlof of onderworpen kan worden aan een bepaalde maatregel (zie terminologie per titel).

De groepering **per administratieve toestand** ziet er als volgt uit :

1. Dienstactiviteit

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- bevallingsverlof (en vaderschapsverlof) en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- verlof voor deeltijdse prestaties (5 jaar);
- verlof voor loopbaanonderbreking (algemene regeling + bijzondere stelsels);
- verlof voor tewerkstelling bij een andere werkgever :
 - . ambt bij kabinet;
 - . opdracht;
 - . terbeschikkingstelling van het Hof;
 - . ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming (per beleidsdomein);
- omstandigheidsverlof;
- onbetaald verlof (in bepaalde mate);
- schorsing in het belang van de dienst;
- verlof voor militaire of burgerdienst: militaire of burgerlijke prestaties in vreedestijd (ook wederoproeping) wat betreft gedeelten van kalendermaanden;
- verlof om in vreedestijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- verlof voor profylaxie (voorbehoedend verlof);
- vakbondsverlof;
- ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
- politiek verlof;
- georganiseerde werkonderbreking.

2. Non-activiteit

- verlof voor deeltijdse prestaties (na 5 jaar);
- loopbaanonderbreking (zonder onderbrekingsuitkeringen);
- onbetaald verlof (in bepaalde mate);
- ongewettigde afwezigheid;
- tuchtschorsing (doch met beperkt salaris)
- verlof voor militaire of burgerdienst:
 - . militaire dienstplicht (ook wederoproeping bij tuchtmaatregel) wat betreft de volle kalendermaan-

- den;
- . vrijwillige prestaties (volle kalendermaanden);
- . reserveofficier (volle kalendermaanden).

De ambtenaar **op proef** beschikt over volgende verloven :

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- bevallingsverlof (en vaderschapsverlof) en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- omstandigheidsverlof
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- verlof voor loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen, voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, en voor ouderschapsverlof;
- dienstvrijstelling voor vorming;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een Vlaams ministerieel kabinet;
- verlof voor deeltijdse prestaties
- de zgn. "federale" verloven :
 - . verlof voor militaire of burgerdienst;
 - . verlof om in vreedetijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
 - . verlof voor profylaxie (voorbehoedend verlof);
 - . vakbondsverlof;
 - . ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
 - . politiek verlof.

dus niet :

- verlof voor loopbaanonderbreking (behalve voor palliatief verlof, ouderschapsverlof en bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid);
- verlof voor tewerkstelling bij andere werkgever :
 - . ambt bij kabinet (uitgez. bij een Vlaams ministerieel kabinet);
 - . opdracht;
 - . terbeschikkingstelling van de Koning;
 - . ambt bij erkende politieke groep;
- onbetaald verlof.

Voor contractuelen : zie de mate waarin deze verloven voor ambtenaren en contractuelen op dezelfde wijze geregeld zijn en/of toegankelijk zijn.

Art. X 3. De dienstactiviteit is de regel indien geen andere uitdrukkelijke bepaling het tegendeel beweert: zie bvb. schorsing in het belang van de dienst.

Art. X 4. De afwezigheid zonder toestemming of geldige reden heeft van rechtswege non-activiteit tot gevolg. Overmacht kan

als een geldige reden beschouwd worden.

Onder administratieve maatregel kan onder meer schorsing in het belang van de dienst verstaan worden. Tuchtstraf en schorsing in het belang van de dienst gelden enkel voor de ambtenaren.

Art. X 5. Volgens artikel 18 APKB kan deelname van een personeelslid aan een georganiseerde werkonderbreking slechts het verlies van zijn salaris tot gevolg hebben. Dit statuut bepaalt derhalve dat staking gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit met enkel salarisverlies voor de duur van de afwezigheid.

Voor het contractuele personeelslid volgt de niet-betaling van salaris uit het niet-verrichten van de contractuele prestaties en is het dus reeds een toepassing van het contractenrecht.

Aangezien een stakingsdag, ofschoon onbezoldigd, geen verlofdag is, geeft hij ook geen aanleiding tot een vermindering van het jaarlijks vakantieverlof.

Staking is tevens een uitzondering op de periode van tien dagen ongewettigde afwezigheid die aanleiding geeft tot ontslag.

Art. X 6. De meest verloven worden toegestaan door de lijnmanager (= hoofd van het departement, IVA of EVA, secretariaatspersoneel strategische adviesraad en het Gemeenschapsonderwijs, onverminderd de mogelijkheid tot delegatie). Diezelfde lijnmanager beslist ook over aanvraagtermijnen en -procedure, wijze van opnemen van de verloven, omdat deze de goede werking in zijn entiteit, raad of instelling conditioneren. Andere meer generieke aspecten zoals mogelijkheid tot opzegging en opzegtermijnen kunnen in het arbeidsreglement opgenomen worden.

Sommige verloven zoals verlof voor opdracht, kabinet en politieke groep worden toegestaan door de functionele minister. Het verlof wordt aangevraagd bij deze minister; terzelfdertijd wordt een afschrift van de aanvraag bezorgd aan de lijnmanager.

Art. X 7. Er wordt een raambepaling gecreëerd om per beleidsdomein de functionele minister toe te laten omrekeningsregels te hanteren voor bepaalde personeelscategorieën en bepaalde verloven, meer bepaald omrekening van het aantal verlofdagen binnen een bepaalde verlofvorm in dagen en/of uren afwezigheid in dit specifieke arbeidsregime, zonder dat in voltijds equivalent de totale afwezigheid meer mag bedragen dan in een gewoon arbeidsregime. Hiermee wordt nu de beurtregeling van de loodsers met een algemene functie bedoeld.

Voor de loodsen worden de vakantie- en feestdagen omgezet in beurtdagen o.b.v. de verhouding van het aantal beurtdagen tot het aantal gewone werkdagen berekend overeenkomstig een bepaalde formule.

Volgens de 6/5 beurtregeling is het aantal beurtdagen verlof (jaarlijkse vakantie + feestdagen) gelijk aan 38 dagen per jaar. De omrekening betref hier de volgende in werkdagen uitgedrukte verloven : vakantieverlof en feestdagen, omstandigheidsverlof, onbetaald verlof (20 werkdagen) en het ziektecontingent van 666 werkdagen.

Art. X 8. Ingevolge de invoering van de vrijwillige vierdagenweek (cf. het sectoraal akkoord 1999-2000), wordt voorzien in een proportionele toekenning van de verloven. In het statuut wordt een algemene bepaling opgenomen waarin wordt bepaald dat voor de verloven die in werkdagen zijn uitgedrukt het personeelslid tewerkgesteld in de 4-dagenweek recht heeft op een equivalent van het in dit statuut voorzien aantal verlofdagen.

De verloven uitgedrukt in werkdagen worden bijgevolg omgezet in uren $X \frac{7 \times 36}{9,5}$ en gedeeld door 9,5. Het gaat om:

- vakantieverlof;
- ziekteverlof;
- omstandigheidsverlof;
- 20 werkdagen onbetaald verlof;
- politiek verlof (in de regel).

De andere verloven uitgedrukt in maanden, weken of duur van de opdracht, blijven in geval van de 4-dagenweek ongewijzigd.

voorbeeld:

Voor de berekening van het verlof wordt het aantal vakantiedagen (35) omgezet in uren en gedeeld door 9,30 (= het aantal uren per dag in een 4-dagenweek). Iemand die een volledig jaar in de 4-dagenweek werkt heeft recht op 28 verlofdagen ($35 \times \frac{7,36}{9,30} = 27,69$ of afgerond 28).

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

Art. X 9. Overeenkomstig art. 17 1° APKB genieten de ambtenaren [bij uitbreiding in dit statuut : de personeelsleden] bij volledige arbeidsprestaties een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur tenminste gelijk is aan die bepaald in het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen. Overeenkomstig het koninklijk (verlof)besluit van 19 november 1998 heeft de ambtenaar momenteel recht op 26 werkdagen jaarlijks

vakantieverlof met een graduele opbouw volgens de leeftijd die hem op 64 jaar 33 werkdagen oplevert.

Daarnaast voorziet de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (art. 9) (BS 5 januari 2001), zoals gewijzigd, een recht op een jaarlijks vakantieverlof van minimum 24 werkdagen voor volledige prestaties.

Deze minimumperiode mag niet worden vervangen door een financiële vergoeding, behalve in geval van einde van de arbeidsrelatie.

* * *

§ 1. In dit besluit wordt het aantal vakantiedagen vastgesteld op 35 werkdagen voor iedereen. Voor ambtenaren en contractuelen wordt dit verlof op dezelfde wijze geregeld (dus : personeelslid). Dit opnemen gebeurt naar keuze van de ambtenaar in overeenstemming met het dienstbelang, behalve voor 4 werkdagen waarvoor het dienstbelang niet kan ingeroepen worden (bv. dringende aanwezigheid thuis vereist, overmacht, ...).

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. Ook het kunnen nemen van aaneensluitende periodes is een evident recht dat de lijnmanager dient te respecteren (principe). Bovendien is het kunnen nemen van minstens twee ononderbroken werkweken verlof een recht in toepassing van de wet van 9 maart 2003 ter uitvoering van het verdrag nr. 132 betreffende vakantie met behoud van loon.

Het vakantieverlof dient gevraagd te worden. Het is zowel een recht als een plicht om het principieel binnen het jaar op te nemen, onverminderd wat volgt. De vroegere overdrachtmogelijkheid zit vervat in het kunnen aanwenden van maximum 11 werkdagen tijdens volgende jaren.

De wijziging bestaat erin dat het vakantieverlof van 35 dagen de mogelijkheid omvat om een contingent van maximum 11 dagen op te sparen. Met de lijnmanager dienen afspraken op langere termijn te worden gemaakt of minstens bij het planningsgesprek dient duidelijk te zijn of het personeelslid datzelfde jaar zijn (opgespaarde) verlof geheel of gedeeltelijk wil opnemen, zodat de lijnmanager hierop kan inspelen qua personeel. Deze mogelijkheid is niet tegenstelbaar aan het dienstbelang, d.w.z. het personeelslid heeft het recht het verlof op te nemen in dat jaar zoals meegedeeld bij de planning en in de periode zoals overeengekomen met de lijnmanager.

De filosofie inzake opsparen kan zijn om het restant aan ver-

lof aan te wenden i.f.v. een bepaalde levensfase, zorgtaken uit te voeren, meer verlof op latere leeftijd op te nemen (cf. principe van landingsbanen maar zonder verhoging), vroeger uit te stappen vóór het bereiken van de pensioenleeftijd van 60 jaar.

Het opspaarstelsel zal geëvalueerd worden na een voldoende periode te zijn toegepast, teneinde de voor- en nadelen te detecteren (bv. wordt er morele druk uitgeoefend om verlof op te sparen in een bepaald jaar, wordt het opnemen van opgespaard verlof bemoeilijkt, enz. ...).

Indien het opgespaarde verlof ingevolge overlijden vóór het pensioen niet kon opgenomen worden, worden deze dagen uitbetaald aan de erfgenamen (zie ook art. XI 7).

§ 2. Voor continudiensten geldt een bijzondere berekeningswijze (aangezien normaliter dagen van 7u36 bedoeld worden).

Voor personeelsleden in vaste continudienst met een beurtregeling van meer of minder dan 7u36 per dag wordt het aantal vakantiedagen omgerekend in verhouding tot de normale dagelijkse arbeidsduur.

Voorbeelden : beurtregeling van 8u per shift geeft vrije dagen van 8u (i.p.v. 7u36) a rato van 33,5 vakantiedagen
$$\frac{(35 \times 7,6)}{8}$$

Bij variabele continudienst wordt het aantal vakantiedagen omgezet in uren en wordt per vakantiedag het aantal uren opgenomen overeenstemmend met de shifturen van die dag in het beurtsysteem.

§ 3. Naar analogie met de "social profit" akkoorden werd aan bepaalde personeelsleden van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand met "zware" of "belastende" beroepen een verhoging van het aantal jaarlijkse verlofdagen toegekend, aangezien de betrokkenen een gelijkaardige werkstress kennen. Het betreft een welomschreven doelgroep en de verlofdagen lopen op tot 60 dagen voor de leeftijd van 55 t/m 64 jaar. Het aantal verlofdagen voor sommige personeelsleden van de gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand werd vastgesteld op 36 (leeftijd 45 t/m 49 jaar), 48 (leeftijd 50 t/m 54) of 60 dagen (leeftijd 55 t/m 64 jaar).

Art. X 10. Het vakantieverlof wordt in evenredige mate vermindert met alle onbezoldigde verlofdagen :

- verlof deeltijdse prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- onbetaald verlof :
 - . 20 werkdagen;

- verlof voor tewerkstelling bij een andere (externe) werkgever (onbezoldigd) :
 - . verlof voor opdracht;
 - . verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep
- politiek verlof :
 - . facultatief
 - . van ambtswege
- federale verloven (non-activiteit)
- ongewettigde afwezigheid

Specifiek voor contractuelen zal dienen nagegaan welke (onbezoldigde) verloven van toepassing zijn.

Het aantal vakantiedagen wordt tevens proportioneel verminderd bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar (formule : $(35 \times Y) : 12$, waarbij Y respectievelijk het aantal maanden is dat het personeelslid tijdens het lopende jaar zal werken of gewerkt heeft.

Het aantal aldus berekende vakantiedagen bedraagt steeds een halve of een volledige dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

De periodes van non-activiteit (die evenmin bezoldigd zijn) geven geen recht op jaarlijks vakantieverlof (4 jaar onbetaald verlof, militaire en burgerdienst, ...) (zie formule voor combinatie van onbezoldigde verlofstelsels, hierna).

Als het personeelslid een beperkt aantal onbezoldigde verlofdagen opneemt of bepaalde onbezoldigde verlofstelsels combineert, wordt het aantal vakantiedagen waar het recht op heeft, berekend op basis van de formule $\frac{35 - (35 \times y)}{260}$,

waarbij y = aantal onbezoldigde verlofdagen in lopende jaar
breukcijfer 260 = totaal aantal werkdagen in een vijfdaagse werkweek

Voorbeeld : 90% werken in een jaar en 15 dagen onbetaald verlof geeft recht op 29,5 dagen vakantie, nl.

$$\frac{(35 \times 90\%) - (35 \times 15)}{260} = 29,48$$

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. X 11. De wettelijke feestdagen zijn : 1 januari, tweede paasdag, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, tweede pinksterdag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december. De decretale feestdag is 11 juli.

- (zie : - Decreet van 7 november 1990 (BS 6-12-90) houdende vaststelling van het wapen, de vlag, het volkslied en de feestdag van de Vlaamse Gemeenschap
- Besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 1990 (BS 10-7-90) tot toekenning van een dag verlof op 11 juli ter gelegenheid van het feest van de Vlaamse Gemeenschap aan het personeel van de diensten van de Vlaamse Regering, van de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest en van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen)

§ 2. beoogt een eenvoudige compensatieverlofregeling voor de voormelde feestdagen die met een niet-werkdag (in principe zaterdag en zondag voor niet-continudiensten) samenvallen en vermijdt zo de jaarlijkse vaststelling ervan door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.

Voor de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar zijn doorgaans 3 en mogelijk 4 of 5 compensatiedagen nodig. Statistisch gezien vallen in een periode van 6 jaar, twee jaar 5, drie jaar 3 en één jaar 1 wettelijke/decretale of andere feestdag samen met een zaterdag of een zondag. De regeling bereikt dus een evenwicht tussen beide stelsels.

* * *

Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt het verlof gewoon door (geen recht op bijkomende vakantiedag).

* * *

§ 3. In de continudiensten (d.w.z. waar 24 u op 24 u met beurtrol gewerkt wordt) geeft ook de feestdag die samenvalt met een rustdag, voor het personeelslid in dit stelsel aanleiding tot bijkomend vakantieverlof in evenredige mate.

De feestdagen worden bij de jaarlijkse vakantie opgeteld en op dezelfde manier behandeld. Ze worden omgezet in uren of shiftdagen (zie hiervoor).

Bij personeelsleden in vaste continudienst worden de 14 feestdagen omgezet in shiftdagen vakantie, op dezelfde wijze als de jaarlijkse vakantie.

Als het personeelslid in vaste continudienst verlof voor deeltijdse prestaties opneemt, wordt het aantal feestdagen berekend overeenkomstig het prestatieregime en nadien omgezet in shiftdagen.

Voorbeeld : 80% werken met een beurtregeling van 8 uur geeft recht op 11,2 feestdagen (14 x 80%) en dus op 11 vakantiedagen van 8 uur

$$\frac{(11,2 \times 7,6)}{8} = 10,64$$

Bij variabele continudienst worden de 14 feestdagen omgezet in uren. Vervolgens wordt per verlofdag het aantal uren opgenomen dat overeenstemt met het aantal shifturen dat het personeelslid die dag effectief wordt aangerekend in zijn beurtsysteem. Als het personeelslid in variabele continudienst verlof voor deeltijdse prestaties opneemt, wordt het aantal feestdagen berekend overeenkomstig het prestatieregime en nadien omgezet in uren.

Voorbeeld : 80% werken = 11,2 feestdagen (14 x 80%) of 85,5 vakantieuren (11,2 x 7,6)

* * *

Er zijn verscheidene situaties die zich kunnen voordoen:

- het personeelslid is nog niet in dienst op de feestdag(en), wel op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = extra dagen
- het personeelslid is in non-activiteit op de feestdag en in dienstactiviteit op de vervangende vakantiedagen = extra dagen
- het personeelslid is in dienst op de feestdag(en), niet op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = dagen kwijt (uitz. : pensionering - zie § 4)
- het personeelslid in continudienst werkt op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- het personeelslid in continudienst heeft een rustdag op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- het personeelslid is met verlof, ander dan vakantieverlof op feestdag of op vervangende vakantiedag (bvb. ziekte, verlof deeltijdse prestaties, ...) : geen bijkomende vakantiedag
- het personeelslid werkt uitzonderlijk wegens dienstnoodwendigheden op feestdag of vervangende vakantiedag : evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof.

§ 4. Aan de personeelsleden die niet in continudienst werken en die vóór Kerstmis de organisatie verlaten ingevolge pensionering worden vervangende vakantiedagen toegekend gelijk aan het aantal wettelijke en reglementaire feestdagen die op een zaterdag of zondag vallen tijdens de periode vóór de uittreding in dat jaar.

Er wordt dus een compensatieregeling voorzien voor feestdagen die in hun laatste werkjaar samenvallen met gewone inactiviteitsdagen.

Deze regeling geldt alleen bij het verlaten van de organisatie wegens pensionering en niet wegens andere redenen (bv. verlof

voorafgaand aan de pensionering, ontslag).

Art. X 12. Als men ziek wordt voor de aanvang van het vakantieverlof, kan men dit laatste nog intrekken; als men in verlof is en ziek wordt, loopt het verlof door tot het einde van de duur waarvoor het aangevraagd werd, behalve indien het personeelslid gehospitaliseerd wordt. Dan wordt het vakantieverlof stopgezet. Slechts het resterende gedeelte van het ziekteverlof dat het vakantieverlof overschrijdt wordt aangerekend op het contingent van 666 werkdagen.

TITEL 3. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF

Deze verlofregelingen lopen voor ambtenaar en contractueel inhoudelijk gelijk.

Hoofdstuk 1. Bevallingsverlof

Art. X 13. Art. 17, 2° APKB bepaalt dat "de ambtenaar van het vrouwelijk geslacht voor moederschapsbescherming tenminste de voordelen geniet bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 (verloven) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen". Deze artikelen, die o.a. verwijzen naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen samengevat neer op een bezoldigd bevallingsverlof van in principe maximum 15 weken of in principe maximum 19 weken in geval van meervoudige geboorte. De moederschapsbescherming geregeld in de Arbeidswet is ook van toepassing op de overheid en geldt zowel voor ambtenaren als contractuelen. Voor het contractuele personeelslid geldt de arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (+ uitvoeringsbesluiten).

Op grond van de Arbeidswet (tekst van toepassing op 01.07.2004) heeft het personeelslid vanaf de zesde week (achtste week in geval van een meerling) voor de vermoedelijke bevallingsdatum recht op prenataal verlof. Ingeval de bevalling plaats heeft na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van bevalling verlengd.

Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de 7de dag die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat tot het verstrijken van een periode van 9 weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

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 6de week (meerling= 8e week) voor de

werkelijke datum van bevalling. Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop werd gewerkt tijdens de periode van 7 dagen die de bevalling voorafgaat. Bij geboorte van een meerling wordt op vraag van het personeelslid het postnataal verlof (inclusief de eventuele verlenging met de periode waarin voor de bevalling werd gewerkt) verlengd met een periode van max. 2 weken. Wanneer het pasgeboren kind na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf de geboorte in een verplegingsinrichting wordt opgenomen, wordt op verzoek van het personeelslid, de postnatale rustperiode verlengd met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste 7 dagen in de verplegingsinstelling opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden. (= ook maximale duur voor doorbetaling; datum van inwerkingtreding is 1 juli 2004)

Het bevallingsverlof is dienstactiviteit.

Art. X 14. De bezoldigingsregeling vermeld in dit artikel geldt voor de ambtenaar. Voor het contractuele personeelslid geldt de hiervoor geciteerde reglementering van gewaarborgd loon en moederschapsuitkeringen (+ supplement) bij bevallingsverlof (de facto gelijk want verschil met ziekteverkering wordt bijbetaald door werkgever).

* * *

De bepaling dat het bevallingsverlof niet geldt voor een miskraam vóór de 181^{ste} dag van de zwangerschap werd geschrapt omdat volgens een advies van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid het bevallingsverlof niet afhankelijk mag worden gesteld van de duur van de dracht (de arbeidswet is zowel op contractuelen als statutairen van toepassing).

Art. X 15 voorziet voor de ambtenaar in de mogelijkheid om een gedeelte van het bevallingsverlof om te zetten in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder. Het arbeidsrecht en de ziekteverzekeringsreglementering houden een gelijkwaardige regeling in voor de contractuelen (KB van 17/10/1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder; gecoördineerde wet 14/07/1994, uitgevoerd bij KB 03/07/1996). Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Hoofdstuk 2. Opvangverlof

Hier gelden geen specifieke arbeidsrechtelijke regels en lopen de bepalingen dus volledig parallel voor ambtenaar en contractueel personeelslid.

Art. X 16. Het verlof voor adoptie of pleegvoogdij, kortweg opvangverlof, wordt op gelijke voet behandeld met het bevalingsverlof, d.w.z. dienstactiviteit. De vroegere beperking dat het kind jonger dient te zijn dan 10 jaar vervalt en wordt vervangen door de notie "minderjarig kind".

Het recht op verdubbeling van het verlof geldt alleen indien het kind recht geeft op kinderbijslag. De voorwaarden om kinderbijslag te genieten zijn bepaald in artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag van de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

* * *

De vroegere 3 maanden onbetaald ouderschapsverlof die kon verkregen worden bovenop en na het ouderschapsverlof (eveneens 3 maanden) via loopbaanonderbreking (maar niet omgekeerd) vervalt.

Omwille van dezelfde finaliteit wordt enkel de loopbaanonderbreking overgehouden (gunstigste vorm).

Onbetaald (ouderschaps)verlof kan nog altijd genomen worden binnen het globaal contingent onbetaald verlof dat in een loopbaan is voorzien.

TITEL 4. ZIEKTEVERLOF

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband :

Het **ziekteverlof** voor contractueel personeel wordt geregeld door :

- de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- het KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- het KB van 31 december 1963 houdende verordening op de uitkeringen inzake verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De **ziektecontrole** kan als werkinstrument voor toetsing van gewettigde afwezigheid wegens ziekte, wel gelijk lopen voor beide categorieën van personeelsleden, eventueel mits aanpassing / respectering

i.f.v. de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde (voor contractuelen).

Het volgende systeem geldt enkel voor de ambtenaar (tenzij anders bepaald) :

- ziekteverlof = dienstactiviteit (dwz behoud van alle loopbaanaanspraken en behoud van het volledig salaris tot het tijdstip van pensionering wegens definitieve beroepsongeschiktheid); ook voor de contractueel wordt ziekteverlof met dienstactiviteit gelijkgesteld (met uitzondering van recht op salaris).
- ten vroegste na 666 werkdagen kan een voorstel tot definitieve ongeschiktverklaring geformuleerd worden;
- de beslissing van voortijdige pensionering heeft geen uitwerking vóór het "fictieve opgebouwde krediet" dat groter is dan 666 werkdagen uitgeput is (zie hierna inzake vergelijking met federale regeling).

Het alternatief (ziek is ziek - zonder grens) mits goede controle en strengere maatregelen bij misbruik stuit wat de ondergrens betreft (3 jaar of 666 werkdagen) op het federale voorschrift om niet minder gunstig te gaan dan de beschikbaarheid wegens ziekte.

Het systeem 666 werkdagen als grens voor mogelijke voortijdige ongeschiktheid wordt behouden voor de vaste ambtenaren.

Voor de contractuelen geldt geen systeem van 666 werkdagen en wordt naar gevolgen van ziek zijn de geldende sociale zekerheidsregeling (privé-stelsel) toegepast. Dit betekent dat bij overgang naar het vast stelsel de "teller" van 666 werkdagen op 0 begint (er is geen verrekening).

Art. X 17. Art. 17, 3° van het APKB bepaalt dat "de ambtenaar die wegens ziekte of gebrekkigheid verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, in ieder geval de voordelen geniet die vermeld zijn in de artikelen 41 en 46, §§ 1 en 2 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 (verlofbesluit) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen (d.w.z. het ziekteverlof van max. 21 werkdagen per 12 maanden dienstanciënniteit) en het onbeperkt verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte). De beschikbaarheid (ondermeer wegens ziekte) is volgens het APKB niet verplicht in te voeren.

Het personeelslid heeft het recht om ziek te zijn. Indien de ambtenaar ziek is behoudt hij al zijn administratieve en geldelijke rechten.

Aangezien het contractuele personeelslid betaald wordt overeenkomstig het systeem van gewaarborgd loon en ziekteuitkeringen (en dus geen recht op salaris heeft), bevindt het zich niet volledig in een analoge toestand als dienstactiviteit.

Voor een contractueel wordt een arbeidsongeval niet aanzien als ziekteverlof.

Art. X 18. § 1. Het recht van het personeelslid om ziek te zijn wordt gekoppeld aan een ernstige controle door een door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken aan te wijzen controleorgaan.

Omwille van kostprijs, efficiëntie en schaalvergroting is een gemeenschappelijk ziekte-controleorgaan aangewezen.

De IVA met rechtspersoonlijkheid en EVA kunnen mits machtiging van hun rechtspersoon en mits akkoord van de minister van Bestuurszaken, aansluiten bij het contract. De minister van Bestuurszaken moet zijn akkoord geven met het controleorgaan waarmee een rechtspersoon een apart contract afsluit.

§ 2. Deze paragraaf voert a.h.w. een tegenexpertise of beroepsprocedure in door middel van een derde arts die uiteindelijk beslist. De arbitrageprocedure schort de beslissing van de controlearts op. De dagen van afwezigheid tussen de beslissing van de controlearts en de beslissing van de arbitrerend arts (ook bij een ongunstige beslissing, nl. hervatten) gelden als ziekteverlof.

Art. X 19. Het arbeidsreglement stelt de nadere regelen vast m.b.t. de arbitrageprocedure en het toezicht bedoeld in artikel X 18.

Art. X 20. Een rem wordt ingebouwd door de mogelijkheid te voorzien om de ambtenaar die in totaal 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte gecumuleerd heeft naar de federale medische dienst (nu AGD) te sturen bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring (m.o.o. pensionering). Of dit al dan niet gebeurt is appreciatiebevoegdheid van de geneeskundige controledienst (bvb. ernst van de ziektes, ongeval van gemeen recht, enz. ...), in overleg met de personeelsfunctie in het beleidsdomein (en de lijnmanager).

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte worden gecrediteerd op het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof. Ook eventueel opgespaard vakantieverlof dat vóór 60 jaar niet kon opgenomen worden geeft aanleiding tot creditering van het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof (boven 60 jaar : zie art. XI 7). Het salaris van de ambtenaar wordt volledig doorbetaald tot de eindbeslissing van de AGD tot pensionering.

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).

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 (pensioenering) 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 het koninklijk besluit van 19 november 1998 (ziekteverlof a rato van 21 werkdagen per jaar) moeten overeenkomstig artikel 17, 3° APKB gegarandeerd worden aan de ambtenaar. Dit betekent dat zolang deze bepaling een algemeen principe is, voor de ambtenaar - ongeacht het tijdstip van zijn indiensttreding of overheveling - in casu van een voorstel tot vroegtijdige pensionering een fictieve vergelijking dient gemaakt te worden tussen het recht op ziekteverlof (krediet) opgebouwd tijdens zijn loopbaan (op basis van dienstanciënniteit in toepassing van het KB van 19 november 1998) en de 666 werkdagen.

De beslissing van de AGD tot definitieve medische ongeschiktverklaring zal voor de ambtenaar die een ziekteverlof van meer dan 666 werkdagen heeft, ten vroegste uitwerking hebben na het aantal werkdagen afwezigheid wegens ziekte overeenstemmend met het ziekteverlof opgebouwd in toepassing van het KB van 19 november 1998.

Aangezien gekozen werd voor de techniek om de uitwerking van de beslissing tot voortijdige pensionering van 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.

Zie ook artikel X 82 wat betreft de startdatum van het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof.

* * *

Gelet op het stijgend aantal dossiers van niet-pensionering na een "redelijke termijn" na het aanhangig maken bij de federale medische dienst en de daarmee gepaard gaande budgettaire weer-

slag gelet op de doorbetaling van het salaris, zal voorzien worden in maatregelen in overleg met de bevoegde federale medische dienst om misbruiken te voorkomen (bv. actievere informatieuitwisseling).

Art. X 21. Geen commentaar.

Art. X 22. § 1. De controlearts kan oordelen dat deeltijdse prestaties aangewezen zijn tijdens een beperkte periode. Het prestatieregime mag niet onder de 50% dalen.

Het is de arts die het deeltijds regime bepaalt (bvb. werken om de andere dag of elke dag een halve dag) en niet de lijnmager.

Het initiatief van deeltijdse prestaties kan uitgaan van het controleorgaan of van de ambtenaar of zijn behandelend arts met akkoord van het controleorgaan. In principe wordt een voorafgaande volledige afwezigheid wegens ziekte verondersteld. Over uitzonderingsgevallen (bv. multiple sclerose, ...) kan overlegd worden met het controleorgaan.

De ambtenaar die deeltijds werkt wegens ziekte mag proberen om voltijds te hervatten. Indien hij dan tot de vaststelling komt dat hij dit niet aankan, mag hij terug overschakelen op deeltijdse prestaties wegens ziekte voor de hem toegestane periode zonder hiertoe opnieuw een aanvraag te moeten indienen.

Het voorafgaandelijk overleg tussen controlearts en behandelend arts (huisarts) vermijdt tijdrovende en soms zinloze beroepsprocedures.

De regeling inzake het medisch toezicht omvat onder meer de procedure die dient te worden gevolgd wanneer er onenigheid is tussen de controlearts en de behandelend arts.

De regeling van deeltijdse prestaties voor ambtenaren is zoals voor de contractuele personeelsleden meermaals verlengbaar. Niettemin is de filosofie achter het toestaan van deeltijdse prestaties wegens ziekte de reïntegratie in het normale arbeidscircuit. Er dient getoetst aan dit referentiekader. De deeltijdse prestaties wegens ziekte moeten de ambtenaar toelaten om na een periode van zware of langdurige ziekte opnieuw zijn volledige dagtaak op te nemen (aanpassingsperiode aan normale arbeidsritme). Er is dus geen onbeperkt gebruik mogelijk van deeltijdse prestaties wegens ziekte. De periode van max. 6 maanden voor het toestaan van de deeltijdse prestaties werd gereduceerd tot 3 maanden, gelet op de relevante stijging van het gebruik van deze maatregel (frequenter controle mogelijk maken). Contractuelen vallen onder de ziekteverzekering. De toestemming voor deeltijdse prestaties wordt verleend door de adviserend geneesheer van de mutualiteit. Er geldt een spe-

cifieke ziekteuitkering bovenop het loon voor deeltijdse prestaties. De werkgever is niet verplicht deeltijdse prestaties voor contractuelen toe te staan.

Ingeval van een arbeidsongeval geldt een gelijkaardige regeling (zie art. 32bis van het KB van 24 januari 1969).

§ 2. Er is bij deeltijdse prestaties wegens ziekte aanrekening op de periode van 666 werkdagen en op de periode van 222 werkdagen na 60 jaar (pro rata) gelet op het principe van behoud van salaris.

Art. X 23. § 1. Cf. artikel 17, 3° van het APKB als algemeen principe.

De tijdsbeperking van 666 werkdagen als grens voor een mogelijke ongeschiktverklaring geldt niet voor arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk, een ongeval van gemeen recht veroorzaakt door de schuld van een derde, beroepsziekte en de vrijstelling van arbeid voor de zwangere werkneemster (onder bepaalde voorwaarden) en de vrijstelling van dienst voor het geven van borstvoeding voor de werkneemster die in een schadelijk arbeidsmilieu werkt, waarvoor onbeperkt ziekteverlof toegestaan wordt bovenop de 666 werkdagen.

De definitieve verrekening van de ziektedagen bij een ongeval van gemeen recht kan maar gebeuren zodra de uitspraak over de (gehele of gedeeltelijke) aansprakelijkheid gekend is (eerst aanrekenen, dan debiteren). Een gevolg is dan ook dat in afwachting geen voorstel voor vervroegde pensionering wegens ziekte kan gedaan worden.

Het Rekenhof merkte destijds (Hofbrief dd. 12 september 2000) op dat het statuut niet toeliet dat een ambtenaar die langdurig afwezig is ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk, of een beroepsziekte, definitief ongeschikt werd verklaard en dat dit strijdig was met artikel 2 van de wet van 21 juli 1844 betreffende de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

De federale overheid heeft de mogelijkheid tot definitieve ongeschiktverklaring van ambtenaren die afwezig zijn ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk, of beroepsziekte heringevoerd via het KB van 10 juni 2002 (wijziging van het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen).

In het raamstatuut wordt aan dit probleem een oplossing gegeven door in tegenstelling tot een interpretatie die voorheen toegepast werd, de afwezigheden na consolidatie [1° t/m 4°] ook al houden zij verband met bv. het arbeidsongeval, aan te rekenen op het contingent van 666 werkdagen. Op die manier wordt pensionering mogelijk. Het voorstel tot pensionering na

666 werkdagen is niet verplicht.

§ 2. De bepaling dat de ambtenaar alleen zijn salaris ontvangt op voorwaarde dat hij de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, EVA, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs bij iedere betaling, ten bedrage van de door deze rechtspersonen gestorte som in zijn rechten doet treden tegen hem die het ongeval heeft veroorzaakt, wordt vervangen door een bepaling die een automatisme mogelijk maakt.

Art. X 24. De bepalingen van dit deel m.b.t. het ziekteverlof en de ziektecontrole zijn ook van toepassing op de ambtenaren die wonen en/of tewerkgesteld zijn in het buitenland (o.a. Nederland). Voor contractuelen die wonen en/of tewerkgesteld zijn in het buitenland, geldt het internationaal privaatrecht en het arbeidsrecht van het land van tewerkstelling.

TITEL 5. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

Art. X 25. § 1-3. Dit verlof heeft in principe een gunstkarakter dat afhankelijk is van de verenigbaarheid met het dienstbelang. Er is geen bewijslast nodig van het bestaan van bepaalde familiale toestanden. Het verlof is een recht in de in § 1, tweede lid, bepaalde gevallen. D.w.z. het verlof 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).

De ambtenaar van niveau A heeft geen recht op verlof voor deeltijdse prestaties indien hij de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt (§ 1, 2^e lid, 1^o), doch wel indien hij ten minste twee kinderen ten laste heeft die nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben (§ 1, 2^e lid, 2^o). Het verbod (van het recht) voor leidinggevende ambtenaren van niveau A beneden top- en middenkaderfuncties (zie deel V), met 2 kinderen beneden 15 jaar vervalt. Immers, ook voor top- en middenkaderfuncties kan voortaan een deeltijds arbeidsregime afgesproken worden.

Voor ambtenaren is deeltijds werken georganiseerd als een verlofstelsel; inclusief ambtenaren op proef : zie ook mogelijkheid van deeltijdse stage. Voor contractuelen geldt een systeem van (opeenvolgende) deeltijdse contracten (bevoegdheid lijnmanager). Het prestatieregime is onbepaald (geen minimumgrens meer van 50%). Dit betekent niet dat er geen overleg nodig is (zie dienstbelang) of geen vaste verdeling kan nodig zijn.

Waar in het vervolg van de tekst over verlof gesproken wordt, wordt dus het ambtenarenstelsel bedoeld.

Voor het arbeidsregime van het top- en middenkader : zie deel V.

Voortaan wordt ook niet meer gespecificeerd hoe deze deeltijdse prestaties in het arbeidsrooster worden omgezet.

In toepassing van art. X 6, § 1, bepaalt de lijnmanager voor zijn entiteit de wijze van opname van de verloven; hij kan een vaste verdeling opleggen.

De procedure is erop gericht de beslissing in eerste instantie op het niveau van lijnmanager te leggen, wat in casu lager kan zijn dan het hoofd van de entiteit, zodat na beroep de uiteindelijke beslissing nog bij een hogere lijnmanager van de entiteit kan berusten. Het staat de beleidsdomeinen[, strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs] evenwel vrij dit zelf te bepalen, uniform voor het domein of per entiteit[, strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs].

Zie ook de regel wanneer er een eenparige beraadslaging (= beslissingsbevoegdheid) is (art. I 9, § 1 - tweede lid).

Er wordt geen afdwingbare termijn meer bepaald binnen dewelke een beslissing dient genomen zowel bij het toekennen van het verlof als na beroep, omdat dit een kwestie van elementair goed management of bestuur is geworden.

§ 4. Voor sommige specifieke functies kan het nodig zijn het prestatieregime niet vrij te laten, maar vast te leggen cf. huidige regeling voor loodsen algemene functie waar enkel de formule van 50% per beurt of vaarbeurt per minimumperiode van 3 maanden functioneel te verantwoorden is. Deze regeling blijft gelden tot van de organieke bevoegdheid gebruik gemaakt wordt.

Art. X 26. § 1. Indien de ambtenaar ziek wordt tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties wordt dit verlof niet omgezet in ziekteverlof.

Dit principe is van belang voor de al dan niet bezoldiging van de afwezigheidsdag, alsook voor de aanrekening op het ziektekrediet van 666 dagen.

§ 2. Het personeelslid heeft dus geen recht op een bijkomende vakantiedag.

Art. X 27. § 1. De vijf jaren dienstactiviteit zijn gelijk aan de som van de periodes tijdens dewelke deeltijds gewerkt werd, ongeacht het prestatieregime, (de prestatieregimes worden dus niet cumulatief tot 5 jaar opgeteld).

De aanvangsdatum voor de berekening van de vijf jaren dienst-

activiteit is 1 juli 1982.

§ 2. Aan de ambtenaar die meer dan 5 jaar verlof voor deeltijdse prestaties heeft genomen wordt de mogelijkheid geboden om onbepaald - mits respectering van het dienstbelang - deeltijds te werken doch slechts met proportioneel behoud van sommige rechten (non-activiteit) bvb. de schaalanciënniteit wordt proportioneel opgebouwd.

De ambtenaar kan wel aanspraak maken op bevordering (hiërarchisch) doch deze bevordering beëindigt de machtiging tot deeltijds werken. Hij dient in voorkomend geval een nieuwe aanvraag in te dienen. Hij behoudt het recht op salarisverhoging.

* * *

De mogelijkheid tot vooropzeg door de lijnmanager (omwille van dienstredenen) of door de ambtenaar van het verlof dat toegestaan werd, wordt geregeld in het arbeidsreglement.

TITEL 6. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

*** Ambtenaren**

Het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen omvat een inventaris van vormen van loopbaanonderbreking. Bedoeling is dat de verschillende overheden (waaronder Gemeenschappen en Gewesten) binnen deze inventaris bepalen welke vormen van loopbaanonderbreking zij in de toekomst ten aanzien van hun statutair personeel wensen toe te passen.

Deze inventaris bevat volgende vormen van loopbaanonderbreking :

- Algemene stelsels van loopbaanonderbreking
- volledige onderbreking van de beroepsloopbaan
 - gedeeltelijke loopbaanonderbreking
 - gedeeltelijke loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd voor ambtenaren van minstens 50 jaar

Specifieke stelsels van loopbaanonderbreking

- palliatief verlof
- verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- ouderschapsverlof

Bij hun keuze behouden de overheden de mogelijkheid om zelf te bepalen:

- welke personeelscategorieën een recht krijgen op een welbepaalde vorm van loopbaanonderbreking;
- voor welke personeelscategorieën een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking slechts als gunst zal zijn georganiseerd;

- welke personeelscategorieën van een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking zullen zijn uitgesloten.

Dat de overheden de mogelijkheid krijgen om (binnen de in het KB van 7 mei 1999 vastgestelde inventaris) zelf de vormen van loopbaanonderbreking te bepalen die door hun personeel zullen kunnen worden genoten, impliceert voor de Gemeenschappen en Gewesten echter geen volledig carte blanche. Deze reglementering die Gemeenschappen en Gewesten uitvaardigen, blijft namelijk onderworpen aan het voorafgaandelijk akkoord van de federale overheid. Het is immers deze laatste die - via de RVA - instaat voor de betaling van de onderbrekingsuitkeringen.

De volgende punten met betrekking tot de loopbaanonderbreking in dit besluit behoren tot de nadere regelen die de lijnmanager, verantwoordelijk voor de goede werking van zijn entiteit, of het arbeidsreglement kan vaststellen :

- het arbeidsrooster bij halftijdse loopbaanonderbreking
- de nadere regelen van de aanvraag en opzegging van de loopbaanonderbreking
- de aanvraagmodaliteiten van de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen
- de aanvraagmodaliteiten van de loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- de aanvraagmodaliteiten van het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking

* **Contractuele personeelsleden**

Inzake loopbaanonderbreking ressorteert het contractuele personeelslid onder de arbeidsrechtelijke bepalingen die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid. Het gaat hierbij met name om de volgende reglementeringen:

- de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Het ouderschapsverlof en het bijstandsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking werden voor het contractueel personeel toegankelijk gemaakt gelet op de mogelijkheden hiertoe geboden door het kader-KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen (artikel 2). In principe is de loopbaanonderbreking voor contractuele personeelsleden georganiseerd als een gunst. De volgende vormen van loopbaanonderbreking zijn evenwel voor alle contractuele personeelsleden een recht : palliatief verlof, verlof voor bijstand, ouderschapsverlof.

Verlof voor bijstand en ouderschapsverlof kunnen onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking echter alleen genomen worden door contractuelen met minstens $\frac{3}{4}$ prestaties.

Wat het palliatief verlof betreft, ressorteren de contractuelen onder het KB van 2 januari 1991.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. X 28. § 1. Loopbaanonderbreking is voor de ambtenaren een recht (zie evenwel top- en middenkader en de gevolgen naar einde van de functieaanwijzing). De minimumduur voor elke aanvraag voor loopbaanonderbreking bedraagt drie maanden (uitzondering : zie hierna bv. palliatief verlof).

Enkel voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking kan worden genomen. Halftijdse loopbaanonderbreking is een vermindering van de prestaties tot de helft van een normale arbeidsduur.

Voltijdse of halftijdse loopbaanonderbrekingen die reeds werden genomen bij dezelfde werkgever (als contractueel personeelslid) of bij een andere werkgever (bv. ook federaal), worden in mindering gebracht van de 144 maanden loopbaanonderbreking waarop men als ambtenaar recht heeft (respectievelijk 72 maanden voltijds en 72 maanden halftijds).

§ 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 deze 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 12 jaar van de loopbaan, volledig hebben uitgeput.

Voor top- en middenkader geldt de principiële onmogelijkheid (uitz.: kabinet) om tijdens de functie-uitoefening langdurige verloven te nemen (zie deel V), dus ook de normale loopbaanonderbreking (incl. halftijdse tot aan de pensioenleeftijd) (uitz. : de speciale stelsels). Doet men dit toch dan verliest men de functieaanwijzing.

Art. X 29. § 1. De ambtenaar met loopbaanonderbreking, bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, doch zonder recht op salaris. Hij ontvangt wel een onderbrekings-

uitkering.

§ 2. De loopbaanonderbreking loopt dus verder bij ziekte of bevalling van de ambtenaar.

Art. X 30. Indien reeds een ouderschapsverlof (bv. het in de vroegere rechtsposities bestaande onbezoldigd ouderschapsverlof of verlof voor loopbaanonderbreking bij een andere werkgever) werd genoten, bestaat voor hetzelfde kind geen mogelijkheid meer tot ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking.

Art. X 31. Geen commentaar

Hoofdstuk 2. Palliatief verlof

Art. X 32. Ook ambtenaren met een leidinggevende functie uit top- en middenkader kunnen op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken. Het wordt dus niet beschouwd als een langdurig verlof.

Onder "palliatieve zorgen" wordt begrepen : elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

De één maand wordt ononderbroken opgenomen.

Bij de aanvraag wordt een attest gevoegd van de behandelend geneesheer; op dit attest wordt de identiteit van de patiënt niet vermeld.

Art. X 33 bepaalt dat de duur van het palliatief verlof niet in mindering wordt gebracht van de 12 jaar loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over het geheel van zijn beroepsloopbaan recht heeft.

Aan het palliatief verlof wordt bovendien een verhoogde onderbrekingsuitkering gekoppeld.

Hoofdstuk 3. Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. X 34. § 1. Ook ambtenaren met een leidinggevende functie uit top- en middenkader kunnen op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken (cf. niet als langdurig verlof te be-

schouwen).

Onder "zware ziekte" wordt begrepen elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd, en waarbij deze oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Onder "gezinslid" wordt begrepen elke persoon die samenwoont met de ambtenaar (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Onder "familielid" wordt begrepen zowel de bloed- als de aanverwant tot de 2e graad (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Het personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt voor het verstrekken van bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, krijgt onderbrekingsuitkeringen uitbetaald volgens het verhoogde stelsel.

Indien bv. reeds als contractueel personeelslid voor dezelfde patiënt bijstandsverlof onder de vorm van 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. Ook de duur verkregen bij een andere werkgever wordt afgetrokken aangezien deze verloven op loopbaanbasis toegestaan worden.

§ 2. Het verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan worden aangevraagd in al dan niet aaneensluitende periodes van minimum 1, en maximum 3 maand.

Bij de aanvraag wordt een attest gevoegd van de behandelend geneesheer; de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

Art. X 35. De duur van deze specifieke vorm van loopbaanonderbreking wordt niet in mindering gebracht van de 12 jaar loopbaanonderbreking tijdens de beroepsloopbaan.

Hoofdstuk 4. Ouderschapsverlof

Art. X 36. Ook ambtenaren met een leidinggevende functie uit top- en middenkader kunnen dus op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken.

Art. X 37. Dit recht op ouderschapsverlof wordt toegekend :

- bij de geboorte van een kind, en dient een aanvang te nemen vóór 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 een handicap heeft, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Art. X 38. Deze specifieke vorm van loopbaanonderbreking wordt niet in mindering gebracht van de 12 jaar loopbaanonderbreking tijdens de beroepsloopbaan.

Hoofdstuk 5. Onderbrekingsuitkeringen

Art. X 39. Deze uitkeringen worden geregeld in het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de basisbedragen, uitgedrukt in euro (niet geïndexeerd) (december 2003) :

	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 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-/famielid	431,61	215,79	431,61
Ouderschapsverlof	431,61	215,79	431,61

De Vlaamse reglementering m.b.t. de aanmoedigingspremies blijft van toepassing voor ambtenaren en contractuelen.

Hoofdstuk 6. Vervanging

Art. X 40. Er is geen vervangingsplicht meer van loopbaanonderbrekers, maar dit sluit niet uit dat er nog vervangen kan worden.

Het attest inzake de vervanging van de loopbaanonderbreker dient conform het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, door de overheid zelf aan de RVA te worden bezorgd.

De vervangers van halftijdse loopbaanonderbrekingen tot aan de pensioenleeftijd van ambtenaren van minstens 50 jaar, worden in dienst genomen als ambtenaar op proef (afpraak uit een sectoraal akkoord). Hiertoe gebeurt een groepering in voltijdse eenheden.

In afwachting van de statutaire aanwerving kan een contractuele indienstneming plaatsvinden bij contract voor bepaalde of onbepaalde duur (geen vervangingsovereenkomst - cf. art. 104 herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen).

Aan de statutaire vervangers van halftijdse loopbaanonderbrekingen tot aan de pensioenleeftijd wordt - net zoals aan de overige ambtenaren - slechts 1 dienstaanwijzing en standplaats toegekend. Indien betrokkenen op 2 verschillende plaatsen worden tewerkgesteld, moet de reglementering inzake reis- en verblijfkosten worden toegepast.

Hoofdstuk 7. Loopbaanonderbreking voor contractuelen

Art. X 41. Zie de inleiding bij deze titel i.v.m. onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband.

Bij halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd van contractuelen ouder dan 50 jaar gebeurt de vervanging bij contract voor onbepaalde duur (geen vervangingsovereenkomst - art. 104 herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen).

In casu kunnen contractuelen (i.t.t. ambtenaren) deze vorm van loopbaanonderbreking opzeggen en terugkeren naar hun oorspronkelijke prestaties.

Indien zij na zulke werkhervatting opnieuw halftijdse loopbaanonderbreking wensen te nemen, hebben zij geen recht meer op verhoogde onderbrekingsuitkeringen.

TITEL 7. TEWERKSTELLING TEN BEHOEVE VAN EEN EXTERNE WERKGEVER OF BIJ EEN VLAAMS MINISTERIEEL KABINET

Historiek en probleemstelling

In de vroegere rechtsposities werd verlof voor opdracht van algemeen belang toegekend voor uitoefening van (inter)nationale opdrachten aangeboden door regeringen of openbare besturen (geen privé-organismen) en in het raam van ontwikkelings- of humanitaire hulp en wetenschappelijk onderzoek.

Deze verlofvorm (inzonderheid bij aanbod door openbare besturen) leidde niet zelden tot de uitbouw van parallelle loopbanen (vermits geen tijdsbeperking), waarbij de huidige werkgever diende als sociaal vangnet om elders te kunnen werken.

Er is dus in eerste instantie een **inhoudelijk** probleem van "hoe lang kan men elders werken" voor "taken van algemeen belang" waarbij de overheid bepaalde faciliteiten toekent (dienstactiviteit).

Anderzijds is er een niet onbelangrijk **juridisch** aspect. Het voormalige verlof voor opdracht heeft als nadeel dat een dubbele rechtspositie ontstaat, nl. dat men gedeeltelijk blijft vallen onder de (statutaire) rechtspositie, maar daar bovenop ook een contractuele arbeidsrelatie krijgt met de externe werkgever (rechtsonduidelijkheid) bv. met als gevolg een verschillend loon tussen ambtenaar en contractueel omwille van de verschillende afhoudingen (RSZ).

Het probleem zal enigszins verminderen omdat men voor tewerkstelling in een andere functie binnen het toepassingsgebied van de interne arbeidsmarkt in principe geen verlofvorm gebruikt (tenzij van ambtenaar naar contractueel) en men in casu van beëindiging van tewerkstelling in een "tijdelijke" functie terug op die arbeidsmarkt terecht komt voor een nieuwe aanwijzing in een vaste functie (van waaruit men "uitgezonden" werd) zonder per definitie terug te keren naar dezelfde stoel van oorsprong.

Niettemin blijft de problematiek van terbeschikkingstelling, uitlening of verlof voor opdracht van personeel dat bij een andere werkgever gaat werken, bestaan. Buiten het voormelde verlof voor opdracht doen zich immers ook andere vormen van tewerkstelling voor van "eigen personeel" ten behoeve van andere werkgevers maar in het belang van de Vlaamse overheid (bv. de zgn. "terbeschikkingstelling" van personeel voor taken van de stichting Brakke Grond) zonder dat daar een verlofvorm aan verbonden wordt.

Strekking van de bijstellingen

Inhoudelijk

- De tewerkstelling dient de belangen van de Vlaamse overheid ten goede te komen. Voor het verlof voor opdracht dient de Vlaamse overheid enkel het algemeen belang in te zien zonder per se zelf belang te hebben. In deze optiek is het criterium openbaar bestuur niet alleen meer doorslaggevend maar kan het verlof ook opengetrokken worden tot andere instanties op voorwaarde dat het algemeen belang "erkend" of ingezien wordt.
- Er wordt in principe een tijdsbeperking ingevoerd voor het algemene stelsel (4 jaar - dienstactiviteit), met uitzondering voor de-

tachering naar kabinetten, het Hof en politieke groepen, dat geen omschreven tijdslimiet kent.

De bedoeling is om voor het algemene stelsel de periode waarin de overheid het behoud van bepaalde rechten toekent (DA) te beperken. Hierop is evenwel een uitzondering voorzien voor opdrachten in inter- en supranationale instellingen aangeboden door deze instellingen of een binnen- of buitenlandse regering en internationale opdrachten inzake ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

Indien het uitzonderlijk in het algemene stelsel zowel op vraag van het individu als van de overheid wenselijk is dat de tewerkstelling wordt verdergezet, kan nog altijd beroep gedaan worden op het contingent onbetaald verlof tijdens de loopbaan (5 jaar, waarvan 4 jaar non-activiteit).

- Waar mogelijk procedurevereenvoudiging en/of stroomlijning van de nadere regelen.

Juridisch

De bedoeling is een mogelijkheid te creëren die de inzet van het eigen personeel (ambtenaren) regelt bij een andere werkgever in overheids- of privé-sector voor de uitoefening van taken in principe (bv. wel bij "terbeschikkingstelling", niet bij onderaanneming) onder het gezag van de externe werkgever, zonder dat hierdoor een dubbele rechtspositie gecreëerd wordt en het duidelijk is welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Naast deze algemene tewerkstellingsmogelijkheid geldt dan ook het verlof voor opdracht waar eventueel van dezelfde techniek van overeenkomst zou kunnen gebruik gemaakt worden om de nadelen van de dubbele rechtspositie - die wellicht niet altijd te vermijden is - in te perken.

Inzake contractuelen houdt de wet van 24 juli 1987 (betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers) op heden nog een principieel verbod in op terbeschikkingstelling van contractueel personeel, waarvan slechts in een beperkt aantal gevallen kan worden afgeweken. Voorlopig betreft onderhavige statutaire regeling dan ook enkel ambtenaren.

Hoofdstuk 1. De tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een andere externe werkgever voor de uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid

Art. X 42. § 1. Het belang voor de Vlaamse overheid is een appreciatiebevoegdheid.

§ 2. De formulering wordt gebruikt "taken die van belang zijn voor de Vlaamse overheid" ongeacht of deze bij een externe instantie van privaat- of publiek recht uitgeoefend worden. De taken kunnen bij of ten behoeve van de andere werkgever worden verricht; ten behoeve van kan ook "bij" betekenen maar niet noodzakelijk (bv. "onderaanneming").

Het basisuitgangspunt is dus een overeenkomst tussen de werk-

gevers waarin de toepasselijke arbeidsvoorwaarden opgenomen worden. Ofwel :

- 1° wordt de toepassing van de rechtspositie opgeschort en gelden de externe tewerkstellingsvoorwaarden
- 2° gelden deels voorwaarden van de eigen rechtspositie en deel van de externe werkgever
- 3° wordt de eigen rechtspositie volledig behouden

Bij een individuele tewerkstelling elders zal de regel doorgaans zijn dat de toepassing van het statuut opgeschort wordt en de rechtspositie gelijk is aan de externe tewerkstellingsvoorwaarden, doch dit is niet noodzakelijk. De regelgeving laat toe dat de inhoud van de overeenkomst meerdere mogelijkheden omvat. De tweede mogelijkheid bestaat erin dat bv. gedeeltelijk het statuut toegepast wordt en dat gedeeltelijk een alignering plaatsvindt van de andere arbeidsvoorwaarden op deze van het personeel van de externe werkgever. Het wordt dus (regelgevend) mogelijk gemaakt dat de arbeidsvoorwaarden gedeeltelijk overeenstemmen met deze van de externe werkgever/dienstverlener terwijl de ambtenaar toch verbonden blijft door het statutair dienstverband en onder de toepassing van het statuut blijft ressorteren.

De rechtspositie van het personeelslid is dan wat in de overeenkomst bepaald wordt, nl. "het statuut met afwijking van ...".

Een derde mogelijkheid is dat de eigen arbeidsvoorwaardenregeling integraal van toepassing blijft.

Desgevallend wordt voor het afsluiten van de overeenkomst overleg met de betrokken personeelsleden georganiseerd. Het vakbondsstatuut is van toepassing op de arbeidsvoorwaarden die in de overeenkomst tussen de werkgevers zullen worden bepaald.

Het ingezet statutair personeel ressorteert ambtshalve onder de arbeidsvoorwaarden van de overeenkomst, die in principe de werkgevers bindt.

Art. X 43. In principe doet de gezagsuitoefening en de betaling van loon door de andere werkgever, een contractuele relatie met deze andere werkgever ontstaan.

Dit principe is echter niet absoluut en waar terbeschikkingstelling is toegestaan, ontstaat met de gebruiker van het ter beschikking gestelde personeel geen contractuele arbeidsrelatie, al is deze laatste wel bevoegd om functioneel gezag uit te oefenen, en staat hij ook in voor de vereffening van het loon.

In analogie (met wat in een beperkt aantal gevallen voor contractuelen bestaat), wordt dus een statutaire reglementering gecreëerd (i.p.v. arbeidsrechtelijk) die niet leidt tot het ontstaan van een contractuele relatie met de gebruiker. Daarvoor is het nodig de taken bij de andere werkgever binnen

het statuut te integreren en hen de status te geven van "taken van algemeen belang" evenals de werkgever zelf, en hem in het statuut functioneel gezag toe te kennen voor de duur van de taken (i.p.v. uitsturen via "terbeschikkingstelling" wordt het nu eerder "dienstverlening" intern). In dit kader doet het uitoefenen van functioneel gezag geen arbeidsrelatie met de andere werkgever ontstaan.

Ook blijft de uitbetaling van het salaris (§ 1) in principe in handen van de werkgever van de Vlaamse overheid, weliswaar met mogelijkheid van gehele of gedeeltelijke terugbetaling. Het gaat hier om het loon dat voor de verrichting van de opdracht wordt betaald (dus niet noodzakelijk doorbetaling van het salaris).

§ 2. "kan" : aangezien niet noodzakelijk bij "onderaanneming", wel bij "terbeschikkingstelling".

Hoofdstuk 2. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet

Art. X 44. Dit verlof is geen recht, maar vergt het akkoord van de functioneel bevoegde Vlaamse minister met de aanwijzing van de ambtenaar.

Er is geen beperking in functie voor de detachering van een ambtenaar.

Ministeriële kabinetten : ingevolge de geleidelijke afschaffing op federaal niveau zal bij opname van een functie bij de politieke "rechtsopvolger" ook beroep kunnen gedaan worden op verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet. Voor een functie bij de entiteiten overgeheveld naar de federale administratie dient gebruik gemaakt van bv. onbetaald verlof of desgevallend verlof voor opdracht.

De detacheringmogelijkheden naar "provinciale" kabinetten worden 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.

Het verlof om een ambt uit te oefenen op een kabinet kan ook worden toegestaan voor de ambten bij het kabinet van een Euro-pees commissaris.

Aan een ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid kan ook verlof toegekend worden voor detachering naar het kabinet van een federale regeringscommissaris. De federale regeringscommissarissen zijn geen ministers of staatssecretaris, maar hebben een bijzonder statuut. Zij worden net als staatssecretarissen toegewezen aan een minister van de federale regering. Bij koninklijk besluit van 29 mei 2000 werden de medewerkers van de regeringscommissarissen grotendeels gelijkgesteld met de kabinetsleden van de ministers.

Ingevolge artikel 2 van voormeld koninklijk besluit mag de cel van een regeringscommissaris slechts uit 4 leden bestaan, met name:

- een kabinetschef;
- een adjunct-kabinetschef;
- een adviseur of opdrachthouder;
- een attaché;

Krachtens artikel 3 van het koninklijk besluit worden de kabinetschef en de adjunct-kabinetschef door de Koning benoemd en ontslagen, op voordracht van de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd. De andere leden van het kabinet worden door de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd, benoemd en ontslagen.

Het aantal uitvoerende personeelsleden is beperkt tot 11. Ze worden door de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd, benoemd en ontslagen (artikel 4 van het koninklijk besluit).

De detachering van de ambtenaar kan zowel worden toegekend voor de 4 functies, bedoeld in artikel 2, als voor de uitvoerende functies bedoeld in artikel 4 van voormeld koninklijk besluit.

Daarenboven wordt aan een ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid ook verlof toegekend voor detachering naar het kabinet van een bestendig afgevaardigde, burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of voorzitter van een districtsraad, en van de fracties van gemeente- en provincieraad (artikel 104, § 3 van het gemeentedecreet en artikel 100, § 3 van het provinciedecreet).

Art. X 45. § 1. In principe kan een ambtenaar op proef géén verlof voor tewerkstelling elders bekomen. Immers, tijdens de proefperiode moet het nieuwe personeelslid bewijzen dat hij geschikt is om de functie uit te oefenen op de plaats waar hij een definitieve dienstaanwijzing krijgt en moet hij zich ook vertrouwd maken met de cultuur van de diensten van de Vlaamse overheid. Om die reden is het aangewezen dat hij de proefperi-

ode volbrengt binnen de entiteit en dat hij uitgesloten is van het verlof voor een ambt op een kabinet.

Het kan echter uitzonderlijk ook functioneel worden verantwoord dat de ambtenaar op proef zijn proefperiode op het kabinet van een Vlaams minister volbrengt. Een ambtenaar op proef kan voor de aanvang van de proefperiode reeds ambtenaar of contractueel personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid geweest zijn, of door vroegere activiteiten zich reeds vertrouwd hebben gemaakt met de eigen cultuur van de organisatie.

§ 2. Normaliter bepaalt de lijnmanager de inhoud van het programma tijdens de proefperiode in overleg met de personeelsfunctie in het beleidsdomein. Bij proeftijd op een kabinet zal de personeelsfunctie in het beleidsdomein in regel het initiatief nemen om in overleg met de betrokken minister de proeftijd op een aangepaste wijze te laten verlopen.

Art. X 46. Het salaris wordt doorbetaald door de dienst van oorsprong met terugstorting door de kabinetswerkgever, met uitzondering van de kabinetten van de ministers van de Vlaamse Regering. Bij deze laatsten wordt het salaris rechtstreeks aangerekend op de begroting van de kabinetten.

Art. X 47. Het gaat hier om verlofdagen die opgenomen kunnen worden bovenop de andere verlofdagen waarop de ambtenaar recht heeft.

Art. X 48. Deze regeling is status quo voor de contractuelen t.a.v. de vroegere rechtsposities. Tijdens het verlof voor uitoefenen van een ambt bij een kabinet is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Hoofdstuk 3. Verlof voor opdracht

Art. X 49. § 1. Het gaat hier om een verlof waarop ambtenaren een beroep kunnen doen buiten het kader van hoofdstuk 1. Verlof voor opdracht gelijkgesteld met dienstactiviteit wordt slechts verleend indien de Vlaamse overheid er het belang van inziet in ruime zin.

Nochtans is er geen formele erkenningsprocedure meer voorzien van het karakter van "algemeen" belang. Deze appreciatie behoort intrinsiek tot de bevoegdheid van de instantie die de toestemming geeft voor het verlof, nl. de functioneel bevoegde Vlaamse minister (zie immers hierna wat de tijdsbeperking be-

treft en de salarisgevolgen).

Voor de formele toekenning (besluit) : zie art. X 6 : lijnmanager.

Er is geen beperking qua functie van de ambtenaar die het verlof voor opdracht van algemeen belang kan krijgen (zie evenwel deel V : Top- en middenkader, die geen langdurige verloven kunnen krijgen, en dus ook geen verlof voor opdracht tijdens mandaat(top) of uitoefening functie (middenkader, N-functies andere dan mandaatfuncties)).

§ 2. Er worden een aantal situaties voorzien waarin de ambtenaar automatisch verlof voor opdracht krijgt (internationale instellingen, ontwikkelingssamenwerking, ...).

Art. X 50. § 1. Een verlof voor opdracht mag geen aanleiding geven tot het uitbouwen van parallelle loopbanen. Derhalve wordt de tijdsduur beperkt tot 4 jaar (met uitzondering van de opdrachten in artikel X 49 § 2 die voor de benodigde tijd toegerekend worden).

Het verlof is in de regel onbezoldigd; het kan (door)betaald worden met terugvordering (zie hiervoor i.v.m. het vermijden van een dubbele rechtspositie).

Op dit principe van "niet-bezoldiging", bestaat een reglementaire uitzondering, nl. voor de aanwijzing als nationale deskundige bij de Commissie van de Europese Unie (basis: besluit van de Europese Commissie van 30 april 2002 houdende regeling van toepassing op de nationale deskundigen die bij de diensten van de Commissie zijn gedetacheerd).

Tevens kan de functioneel bevoegde Vlaamse minister waaronder de ambtenaar ressorteert (na advies van de lijnmanager) beslissen het salaris van de ambtenaar voor de duur van de opdracht geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering. (dus niet : gedeeltelijke doorbetaling met terugvordering).

De tijdsbeperking enerzijds en de mogelijkheid van doorbetaling (weliswaar met terugvordering) anderzijds moeten een waarborg vormen dat zuinig en doordacht met het contingent verlof voor algemeen belang (DA) omgesprongen wordt. Gelet op de tijdsbeperking vervalt ook de noodzaak van een akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, als waarborg voor een uniforme toepassing.

Daarbuiten (en met uitzondering van de ambtshalve verloven zonder tijdsbeperking) of indien een opdracht niet van "algemeen" belang geacht wordt, kan nog altijd beroep gedaan worden op de 5 jaar onbetaald verlof tijdens de loopbaan voor tewerk-

stelling elders.

§ 2. Om de gevolgen van een duale rechtspositie te vermijden kan beroep gedaan worden op een overeenkomst bv. in de regel zullen dan niet van toepassing zijn : het verlof, arbeidsongevallenregeling en de ziekteregeling en het bevallingsverlof voor zover voor deze 2 laatste verloven bij de opdrachtgever van gelijkaardige regelingen kan gebruik gemaakt worden.

Art. X 51. Het initiatief voor de opdracht kan uitgaan van de overheid of de ambtenaar.

Art. X 52. De concrete omstandigheden van de opdracht die door de Vlaamse Regering wordt toevertrouwd moeten eerst beoordeeld worden (bvb. de duur) vooraleer een vergoeding wordt toegekend.

Art. X 53. Een beëindiging van het verlof voor opdracht hoeft niet altijd gelijk te staan met het beëindigen van de opdracht.

Eventueel kan verder beroep gedaan worden (mits de nodige toestemming) op het contingent onbetaald verlof in de loopbaan (5 jaar).

Hoofdstuk 4. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België

Art. X 54. § 1. Dit verlof is een recht en geldt voor de ambtenaar van om het even welke rang (zie evenwel deel V : Top- en middenkader : geen langdurige verloven, dus geen terbeschikkingstelling tijdens mandaat (top) of functieuitoefening (middenkader, N-functies andere dan mandaatfuncties)). Een ambtenaar kan eveneens verlof krijgen wegens terbeschikkingstelling van een Koningin. In de huidige situatie betekent dit dat een ambtenaar zowel op verzoek van Koningin Fabiola als op verzoek van Koningin Paola verlof wegens terbeschikkingstelling kan krijgen.
(Status quo inzake toekenning aan contractuelen : niet van toepassing.)

§ 2. Er is geen tijdsbeperking aan dit verlof gesteld.

§ 3. Voor de (door)betaling van het salaris en de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden : zie de algemene regeling in art. X 42 - 43.

Hoofdstuk 5. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

Art. X 55. § 1. Dit verlof is afhankelijk van het dienstbelang en dus een gunst. Er is geen beperking in functie of rang (zie deel V : de facto is het top- en middenkader uitgesloten aangezien het een langdurig verlof betreft).

§ 2. Het begrip "erkende politieke groep" slaat niet alleen op de politieke groepen die erkend zijn bij de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, de Gemeenschappen en de Gewesten, maar ook op de politieke groepen erkend bij het Europees Parlement.

§ 3. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Voor de (door)betaling van het salaris en de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden : zie de algemene regeling in art. X 42-X 43 binnen de perken van het reglement van een wetgevende vergadering.

Art. X 56. Het verlof wordt voor bepaalde of onbepaalde duur toegestaan. De beslissing dient gemotiveerd te worden.

Art. X 57. Deze regeling is status-quo voor de contractuelen t.a.v. de vroegere rechtsposities. Tijdens dit verlof is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Hoofdstuk 6. Gemeenschappelijke bepaling

Art. X 58. Ambtenaar in deze titel is vastbenoemd ambtenaar (met uitzondering van de mogelijkheid om een proefperiode op een Vlaams kabinet door te brengen).

TITEL 8. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Als vorming wordt aanzien : elke activiteit die bijdraagt tot het ontwikkelen van de capaciteit, kennis, vaardigheden en attitudes van het personeelslid met het oog op een verbeterde werking van de organisatie inzake efficiëntie en effectiviteit van de dienstverlening aan de burger.

Vorming is een recht, maar ook een plicht (zie art. 7 APKB en

Deel II - Rechten en plichten) : bv. bij verandering van job kan de overheid de ambtenaar verplichten een vervolmakingcur-sus te volgen.

Ook de formule van "sabbatical leave" (leersabbat) valt onder de toepassing van deze titel.

Art. X 59. Elke functionele minister heeft de plicht het permanent leren van zijn personeel te stimuleren. Gelet op de beleidsaandacht voor permanent leren en het belang voor de organisatie heeft elke functionele minister de verplichting om hieromtrent een visie te ontwikkelen en de gepaste maatregelen te nemen voor zijn personeel, zodat zij in staat zijn tegemoet te komen aan deze verwachtingen en uitdagingen voor de toekomst.

Statutair wordt niet vastgelegd aan welke criteria bepaalde opleidingen moeten voldoen om bv. vormingsverlof te krijgen, noch wordt de duur bepaald. Dit wordt een zaak van elke lijnmanager zodat op specifieke noden kan ingespeeld worden. De toekenning impliceert dat de lijnmanager oordeelt over de duur en bv. ook een controle op regelmatige deelname doet. Ambtenaren en contractuelen hebben dezelfde rechten en plichten terzake (= personeelsleden). Ook ambtenaren op proef volgen vormingsactiviteiten in toepassing van hun proeftijdprogramma.

Art. X 60. Als algemene regel geldt enkel dat het personeelslid (dus ongeacht zijn statuut) dienstvrijstelling krijgt voor opleidingsactiviteiten waarvoor men van de lijnmanager toestemming krijgt om die te volgen en dat de afwezigheid gebeurt met behoud van alle rechten (= dienstactiviteit overeenkomstig art. 7, § 2 - derde lid APKB).

Opleidingen die de organisatie verstrekt in het raam van het vormingsbeleid kunnen zowel in België als het buitenland plaatsvinden bvb. meerdaagse seminaries.

Het initiatief voor de in dit artikel vermelde vormingsactiviteiten kan uitgaan van de ambtenaar of van de overheid.

TITEL 9. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Deze titel geldt voor alle personeelsleden, ongeacht hun statuut (vaste ambtenaren, ambtenaren in proeftijd, contractuelen).

Dat inzake omstandigheidsverlof voor contractuelen dezelfde regeling geldt als voor ambtenaren is een verderzetting van de werkwijze van de Vlaamse overheid om waar aangewezen de arbeidsvoorwaarden zoveel

mogelijk gelijk te stellen en een eenvormig personeelsbeheer te voeren.

Dit heeft tot gevolg de in het statuut opgenomen limitatieve lijst met gebeurtenissen niet overeenstemt met de lijst van het KB van 28 augustus 1963 "betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten" (klein-verletregeling).

Deze lijst werd opgemaakt in toepassing van art. 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat bepaalt dat de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, vaststelt welke familiegebeurtenissen aanleiding kunnen geven tot een omstandigheidsverlof.

Ter rechtvaardiging van de niet-toepassing van de klein-verletregeling, die in principe in elke individuele arbeidsrelatie dient gerespecteerd, wordt verwezen naar het "beginsel van de verantwoordelijkheid".

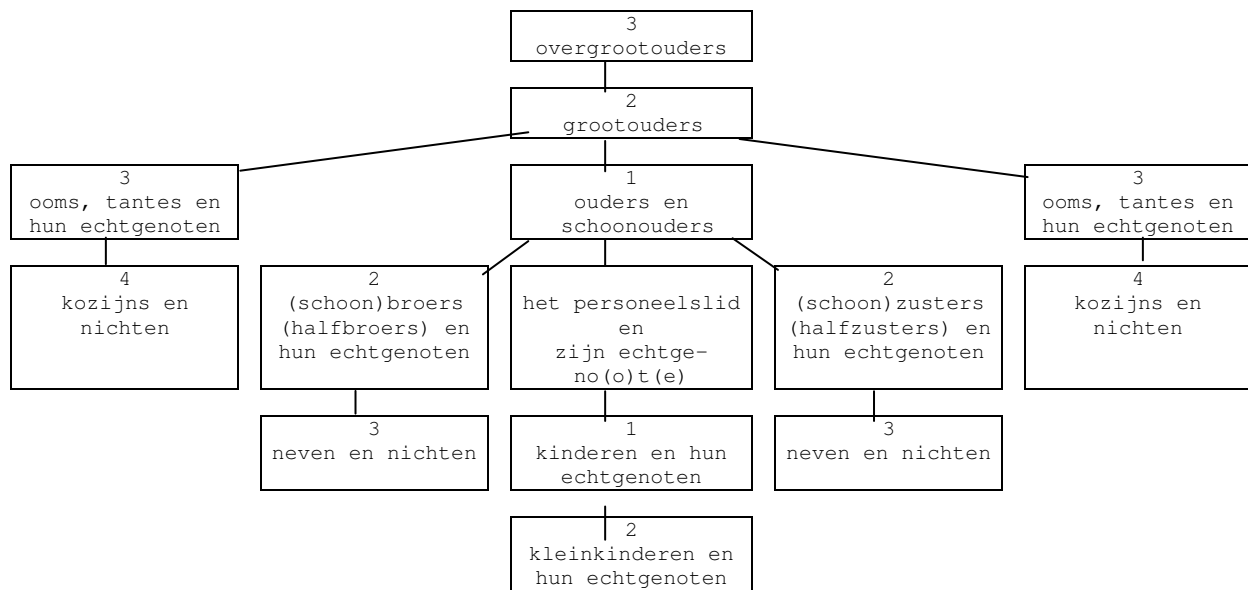
Volgens dit beginsel is de macht die een dienst opricht, bevoegd om zijn interne organisatie te wijzigen zonder rekening te houden met verworven rechten, zodat de arbeidsvoorwaarden - zelfs voor wat betreft een contractuele betrekking - op éézijdige wijze door de overheid kunnen worden gewijzigd (BUTTGENBACH en DEMBOURS, *Nature du lieu juridique unissant les administrations publiques à leurs agents*, p. 1 en MAST, A., *Overzicht van het Belgisch Administratief Recht*, nr. 58).

Bovendien is de regeling van het omstandigheidsverlof voor ambtenaren, niet steeds nadeliger dan de regeling van het KB van 28 augustus 1963.

Zie evenwel een uitzondering voor het verlof na bevalling voor de vader.

Art. X 61. Indien meerdere gebeurtenissen of dezelfde gebeurtenis meermaals in de loop van één jaar plaatsgrijpen kan het respectievelijk aantal toegekende dagen gecumuleerd worden.

Het verlof dient onmiddellijk of zo dicht mogelijk aansluitend bij de gebeurtenis genomen te worden. Het verband met de gebeurtenis moet duidelijk zijn bvb. het verlijden van een notariële akte kan enkele weken na de gebeurtenis plaatshebben.

Graden van verwantschap

← zowel langs moeders als langs vaders zijde →

- de cijfers die in elk vak ingeschreven zijn, duiden de graad van verwantschap met het personeelslid aan
- men kan steeds de graad van verwantschap bepalen door van zichzelf te vertrekken en het aantal stappen te tellen, via de gemeenschappelijke stamvader naar de persoon waarover het gaat
- het omstandigheidsverlof, bv. voor het huwelijk van een bloed- of aanverwant in de eerste graad, die geen kind is, of in de tweede graad, van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner, geldt enkel voor de dag van de gebeurtenis. Indien het huwelijk bijgevolg plaats heeft op een zaterdag of andere niet werkdag wordt er geen verlof toegekend.

Krachtens artikel X 61, 1° heeft het personeelslid 4 dagen omstandigheidsverlof wanneer hij huwt.

Door het koninklijk besluit van 12 juni 1996, gewijzigd door het koninklijk besluit van 5 september 1996, hebben partners die wensen samen te wonen, maar niet kunnen of wensen te huwen, nu ook de mogelijkheid om een samenlevingscontract af te sluiten. Dergelijke samenlevingsovereenkomst moet bij de gemeentelijke ambtenaar van de burgerlijke stand getekend worden. Het is verplicht om eerst een vermogensrechtelijk contract af te sluiten bij de notaris en dit aan de ambtenaar van de burgerlijke stand bij ondertekening van de samenlevingsovereenkomst af te geven. De samenlevingsovereenkomst heeft enkel een symbolische waarde die de wil van 2 personen (al dan niet van hetzelfde geslacht) uitdrukt om samen te wonen.

Naar analogie met het huwelijk, krijgt voortaan ook het personeelslid dat een samenlevingsovereenkomst afsluit, 4 dagen om-

standigheidsverlof.

Onder samenwonen wordt een duurzame relatie bedoeld, zoals dit ook vereist is voor het huwelijk, ongeacht het geslacht. Het omstandigheidsverlof wordt bijgevolg niet toegekend bij het samenwonen van bloedverwanten in de rechte opgaande en nederdalende lijn en aanverwanten in dezelfde lijn, en in de zijlijn bij het samenwonen van een broer en zuster, en van een oom of een tante met hun nicht of neef.

Wanneer krachtens artikel X 61 omstandigheidsverlof wordt toegekend n.a.v. gebeurtenissen die betrekking hebben op de samenwonende partner van het personeelslid (bijvoorbeeld bij bevalling of overlijden van de samenwonende partner), is hiervoor niet vereist dat beiden een samenlevingscontract hebben afgesloten. Hiervoor volstaat dat beiden zijn ingeschreven op hetzelfde adres.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

De 10 dagen omstandigheidsverlof wegens bevalling van de echtgenote of samenwonende partner zijn voor het contractuele personeelslid arbeidsrechtelijk geregeld door de invoering van de mogelijkheid tot 10 dagen voor de vader (= afstamming van het kind staat vast), waarvan 3 dagen doorbetaald en 7 dagen ten laste van de ziekteverzekering.

TITEL 10. ONBETAALD VERLOF

Art. X 62. § 1 - 1°. Elke ambtenaar (behalve deze op proef), kan per jaar 20 werkdagen onbezoldigd verlof nemen zonder dit te moeten motiveren door dwingende familiale redenen en met voor het overige behoud van alle administratieve en geldelijke aanspraken (uiteraard zonder salaris).

Ook de personeelsleden en ambtenaren van top- en middenkader hebben recht op dit verlof dat geen langdurige afwezigheid betreft.

Dit verlof komt bovenop o.m. het verlof voor deeltijdse prestaties. Het kan in hele en halve dagen genomen worden en is fractioneerbaar. Dit verlof kan uitzonderlijk binnen een zelfde maand gecombineerd worden met het verlof voor deeltijdse prestaties.

2°. De ambtenaar heeft tevens de mogelijkheid om een contingent verlof van 5 jaar tijdens de loopbaan aan te wenden (eventueel ook voor tewerkstelling bij een andere werkgever).

Indien men enigszins de bestaande mogelijkheden aan verlof uit de vroegere rechtsposities, onder de benaming gecontingenteerd verlof, wil handhaven, zonder te vervallen in een precieze opsomming van de redenen waarvoor dit verlof dient (deregulering) komt men tot een constructie dat de 5 jaar (bovengrens ongewijzigd) naar inzicht van de ambtenaar kan opgesplitst worden in 1 jaar DA (4 jaar NA) en 1 jaar een recht (4 jaar een gunst), al dan niet combineerbaar terzelfdertijd. De fractioneringsmogelijkheid in maanden slaat op de volledige periode (i.p.v. zoals voorheen op 1 jaar en rest in schijven van 1 jaar).

Op deze manier kunnen tot dusver bestaande verlofvormen opgevangen worden, zoals :

- het recht om 1 jaar een betrekking elders (overheid of privé) uit te oefenen (ook binnen de organisatie)
 - . met stage of proeftijd = DA
 - . zonder stage of proeftijd of als zelfstandige = NA
- de gunst om 1 maand te wijden aan de voorbereiding van verkiezingen = DA

§ 2. Binnen de diensten van de Vlaamse overheid wordt een ambtshalve verlof voorzien om als ambtenaar met behoud van de statutaire tewerkstelling gedurende zekere tijd o.a. een contractuele functie of andere functie (mandaat, proeftijd, ...) te kunnen opnemen. Het verlof = DA

§ 3. Het contingent onbetaald verlof van § 1, 2° is een gunst a rato van 4 jaar en wordt alleen toegestaan voorzover het verenigbaar is met het dienstbelang. Idem voor het verlof sub § 2.

Tegen een weigering staat beroep open bij de raad van beroep.

§ 4. De ambtenaar op proef heeft geen recht op dit verlof omwille van de finaliteit van de proeftijd (doch zie ook mogelijkheid van deeltijdse proefperiode).

Art. X 63. Het contractuele personeelslid heeft recht op volgende verloven :

- een onbezoldigd verlof ten belope van maximaal 20 werkdagen per jaar (in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes).

Dit verlof is ruimer dan het verlof om dwingende redenen vermeld in art. 30bis van de wet van 3 juli 1978 (uitgevoerd bij KB van 11 oktober 1991 tot instelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen) dat opname van 10 verlofdagen voorziet, ongeacht het dienstbelang.
- een éénmalig onbezoldigd verlof (tijdens de tewerkstellingsduur als contractueel) van maximum 1 jaar (op te nemen in een aaneensluitende periode).

De bedoeling is bv. het vervullen van een proeftijd of stage bij dezelfde of een andere werkgever (met terugkeerrecht) te kunnen opvangen.

Duurt de stage of proeftijd korter dan 1 jaar, dan is het recht op dit verlof door de eenmalige opname (bv. 8 maanden) wel uitgeput.

Ook indien er geen proeftijd of stage is of indien het gaat om een tewerkstelling als zelfstandige kan dit verlof aangewend worden voor maximum 1 jaar (in 1 aaneensluitende periode).

Heeft men het verlof al opgenomen en dient men later toch nog, zelfs in de eigen organisatie, een proeftijd te vervullen, dan zal men dus ontslag moeten nemen.

Het verlof wordt gelijkgesteld met DA (i.p.v. vroeger NA voor zonder stage of proeftijd of als zelfstandige).

- het voormalige onbezoldigde verlof a rato van 1 maand per verkiezing om wetgevende en provinciale verkiezingen voor te bereiden, wordt een recht i.p.v. gunst. Dit verlof dient voor contractuelen nominatim apart vermeld omdat het niet in een groter contingent kan opgenomen worden zoals bij de ambtenaar.

* * *

Buiten deze verloven bestaat nog eventueel de mogelijkheid om o.b.v. de arbeidswetgeving een contract te schorsen indien de lijnmanager akkoord is (in casu wanneer de contractueel elders wil gaan werken).

TITEL 11. POLITIEK VERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING

De Vlaamse Regering is krachtens artikel 87, § 3 BWHI, bevoegd om bij besluit een (politiek) verlof voor haar personeelsleden in te stellen en de administratieve en geldelijke toestand van die personeelsleden tijdens dat verlof te bepalen, met uitzondering van een politiek verlof voor de personeelsleden die lid zijn van het Vlaams Parlement of de Vlaamse Regering, dat krachtens de artikelen 24bis, § 2 - 11° en 35, § 3 van de voornoemde BWHI van 8 augustus 1980 bij bijzonder decreet dient te worden geregeld (zie bijzonder decreet van 26 juni 1995 - BS van 1 juli 1995 - commentaar bij artikel II 9 - van toepassing op DVR en VOI).

Deze titel bevat een coherente regeling inzake politiek verlof voor alle politieke mandaten (uitgezonderd van Vlaams parlements lid en van lid van de Vlaamse Regering; zie hiervoor).

De regeling inzake het politiek verlof geldt voor alle personeelsleden (ambtenaren : vast en op proef, en contractuelen). Een deeltijds contractueel personeelslid wordt wat het politiek verlof betreft, gelijkgesteld met een ambtenaar met ver-

lof voor deeltijdse prestaties. De uitvoering van de arbeids-overeenkomst wordt in dit geval geschorst voor de duur van de uitvoering van het politiek mandaat.

De tekst gaat uit van de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten (BS van 31 oktober 1986) en werd aangevuld met de wet van 4 mei 1999 tot verbetering van het stelsel van politiek verlof voor provincie- en gemeenteraadsleden, leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, burgemeesters, schepenen en voorzitters van de raad voor maatschappelijk welzijn in de openbare en particuliere sector en aan de oprichting van de districtsraden. De districtsraden werden vanaf 1 januari 2001 opgericht. Aan de leden, de voorzitter en de leden van het vast bureau van de districtsraad wordt politiek verlof toegekend.

Schematisch overzicht van de verschillende vormen van politiek verlof :

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
Gemeenteraadslid OCMW-raadslid Districtsraadslid	dienstvrijstelling	2 dagen per maand	dienstactiviteit
	facultatief politiek verlof	- gemeentes tot 80.000 inwoners: max. 2 dagen per maand - gemeentes van meer dan 80.000 inwoners: max. 4 dagen per maand	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Schepenen OCMW-voorzitter Districtsraadsvoorzitter	facultatief politiek verlof	- max. 4 dagen per maand in gemeentes tot 30.000 inwoners - max. ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - max. ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 50.001 tot 80.000 inwoners	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Schepenen OCMW-voorzitter Lid van het bureau van de districtsraad (duur is ½ van schepenen)	politiek verlof van ambtswege	- 2 dagen per maand in gemeentes tot 20.000 inwoners - 4 dagen per maand in gemeentes van 20.001 tot 30.000 inwoners - ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 50.001 tot 80.000 inwoners - voltijds in gemeen-	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
		tes van meer dan 80.000 inwoners	
Lid vast bureau OCMW Lid vast bureau districtsraad	facultatief politiek verlof	<ul style="list-style-type: none"> - max. 2 dagen per maand in gemeente tot 10.000 inwoners - max. 3 dagen per maand in gemeentes van 10.001 tot 20.000 inwoners - max. 5 dagen per maand in gemeentes van meer dan 20.000 inwoners 	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Burgemeester	facultatief politiek verlof	<ul style="list-style-type: none"> - max. ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes tot 30.000 inwoners - max. ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners 	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Burgemeester Districtsraad-voorzitter (duur is ½ van de burgemeester)	politiek verlof van ambtswege	<ul style="list-style-type: none"> - 3 dagen per maand in gemeente tot 20.000 inwoners - ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 20.001 tot 30.000 inwoners - ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - voltijds in gemeentes van meer dan 50.000 inwoners 	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Provincieraadslid dat geen lid is van de bestendige deputatie	dienstvrijstelling	2 dagen per maand	dienstactiviteit
	facultatief politiek verlof	max. 4 dagen per maand	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Lid van de bestendige deputatie van een provincie	politiek verlof van ambtswege	voltijds	dienstactiviteit (zonder recht op salaris)
Parlementair (Kamer, Senaat, Vlaams Parlement, Brusselse Hoofdstedelijke Raad, Europees Parlement)	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit
Lid van de federale regering Lid van de Vlaamse Regering of van de Brusselse Hoofdstedelijke	politiek verlof van ambtswege	voltijds	non-activiteit

Politiek mandaat	Politiek verlof	Duur van het verlof	Administratieve toestand
regering Gewestelijk staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Lid van de Euro- pese Commissie			

Naargelang het regime van politiek verlof en de ermee verbonden administratieve toestand, behouden of verliezen de betrokken personeelsleden de volgende administratieve en geldelijke aanspraken :

- dienstvrijstelling :
 - dienstactiviteit
 - . recht op bevordering in graad
 - . recht op bevordering in salaris
 - . recht op bevordering in salarisschaal
 - . recht op salaris
 - facultatief politiek verlof (op aanvraag personeelslid) :
 - ofwel dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten : zie verder bij dienstvrijstelling
 - ofwel non-activiteit voor bovenlokale politieke mandaten
 - . recht op bevordering in graad
 - . recht op bevordering in salaris
 - . recht op bevordering in salarisschaal
 - . geen recht op salaris

- politiek verlof van ambtswege :
 - ofwel dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten : zie verder bij dienstvrijstelling
 - ofwel non-activiteit voor bovenlokale politieke mandaten
 - . recht op bevordering in graad
 - . recht op bevordering in salaris
 - . recht op bevordering in salarisschaal (behalve bij voltijds politiek verlof)
 - . geen recht op salaris

Voor de toepassing van deze titel wordt het aantal inwoners bepaald overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 5 en 29 van de nieuwe gemeentewet.

De betrekking van de voltijds afwezige ambtenaar kan worden vacant verklaard volgens de dienstbehoeften (zie art. I 16).

* * *

Art. X 64. § 1. tweede lid - De verlofdagen / dienstvrijstellingen die het personeelslid met politiek verlof geniet worden niet herberekend wanneer hij deeltijds presteert vanaf 80% of meer.

§ 2. Ofschoon een recht, is het uiteraard vanzelfsprekend om de lijnmanager hiervan in kennis te stellen ten einde overleg over de wijze van opnemen te kunnen hebben.

Art. X 65. Geen commentaar

Art. X 66. Geen commentaar

Art. X 67. Het politiek verlof van ambtswege voor leden van het Vlaams Parlement of van de Vlaamse Regering is niet in dit artikel opgenomen maar werd geregeld in het bijzonder decreet van 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 (zie ook art. II 9 - ook van toepassing op VOI). Zij genieten een voltijds politiek verlof van ambtswege (non-activiteit).

Volgens het KB van 24 november 2000 tot bepaling van de wedde van de voorzitters en de leden van het bureau van de districtsraden bedraagt de wedde van de voorzitters van de districtsraden minimum 10 % en maximum 50 % van de wedde van de burgemeester van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district. Het is daarom niet te

verantwoorden dat voorzitters van districtsraden die slechts maximaal de helft van de betrokken wedde kunnen ontvangen, qua ambtshalve politiek verlof gelijkgeschakeld worden met schepenen of voorzitter van OCMW-raden. De voorzitters van de districtsraden moeten worden vergeleken met de burgemeesters (dus koppeling van het politiek verlof van beiden).

Volgens hetzelfde KB van 24 november 2000 bedraagt de wedde van de leden van het bureau van de districtsraden minimum 10% en maximum 50% van de wedde van de schepenen van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district (m.a.w. koppeling van de wedde van de leden van het bureau en schepenen en dus ook koppeling van het ambtshalve politiek verlof).

Art. X 68. bepaalt de uitzondering dat politiek verlof van ambtswege wel uitgeoefend kan worden door ambtenaren die genieten van verlof voor deeltijdse prestaties of contractuelen die deeltijds presteren met minder dan 80%, indien de duur van dit politiek verlof van ambtswege ten minste $\frac{1}{2}$ van het voltijds ambt bedraagt.

Art. X 69. Het personeelslid dat voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepenen, OCMW-voorzitter of voorzitter van een districtsraad recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, een halftijds of voltijds politiek verlof bekomen.

Het personeelslid dat voor de uitoefening van een van deze mandaten recht heeft op een halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof bekomen.

Art. X 70. Geen commentaar

Art. X 71. Geen commentaar

TITEL 12. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

Deze titel expliciteert dat volgende federale regelingen van toepassing zijn : het verlof voor militaire dienst of burgerdienst, het verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid, het voorbehoedend verlof, het vakbondsverlof en het verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Deze verloven zijn zowel van toepassing op ambtenaren als contractuelen.

Art. X 72. Hierna volgen samengevat de administratieve en geldelijke aanspraken van het verlof.

- verlof voor militaire dienst of burgerdienst

Dit verlof wordt geregeld in het KB van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die in de vreedstijd militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden (zoals gewijzigd) en het KB van 10 september 1981 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen welke van de militaire dienst vrijgesteld zijn bij toepassing van artikel 16 van die dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962 (zoals gewijzigd).

- 1° militaire of burgerlijke prestaties in vreedstijd (ook wederoproeping) wat betreft gedeelten van kalendermaanden
 - . dienstactiviteit;
 - . recht op bevordering in graad;
 - . recht op bevordering in salaris;
 - . recht op bevordering in salarisschaal;
 - . recht op salaris (prestaties aangevangen of beëindigd in de loop van een maand).
- 2° - militaire dienstplicht (ook wederoproeping bij tuchtmaatregel) wat betreft de volle kalendermaanden;
 - vrijwillige prestaties (volle kalendermaanden);
 - reserveofficier (volle kalendermaanden)
 - . non-activiteit;
 - . recht op bevordering in graad;
 - . recht op bevordering in salaris;
 - . recht op bevordering in salarisschaal (normale snelheid);
 - . geen recht op salaris.
- verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid :
 - . dienstactiviteit;
 - . recht op bevordering in graad;
 - . recht op bevordering in salaris;
 - . recht op bevordering in salarisschaal;
 - . recht op salaris.

Voor contractuelen wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst gedurende de periode waarin het contractuele personeelslid militaire of burgerdienst verricht.

- voorbehoedend verlof.

Dit verlof wordt geregeld in het Algemeen Reglement van de Administratieve Gezondheidsdienst.

Het voorbehoedend verlof of de vrijstelling voor profylaxie wordt toegekend indien een familielid van het personeelslid dat onder hetzelfde dak woont, aangetast is door een ziekte die de behandelende arts in die mate besmettelijk acht dat zij het personeelslid verhindert om zijn dienst waar te nemen, uit vrees voor verspreiding van de ziektekiemen.

De behandelende arts dient dan contact op te nemen met de arts-hoofd van dienst van het centrum van de Administratieve Gezondheidsdienst in de regio waarin het personeelslid woont. In gemeenschappelijk overleg bepalen beide artsen de meest geschikte voorzorgsmaatregel, zoals het voorschrijven van een periode arbeidsongeschiktheid (= voorbehoedend verlof). Deze voorzorgsmaatregelen gaan onmiddellijk in. Het betrokken personeelslid dient onmiddellijk zelf zijn lijnmanager hiervan op de hoogte te brengen (zie het Reglement van de Administratieve Gezondheidsdienst).

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

- vakbondsverlof

Dit verlof maakt deel uit van het syndicaal statuut waarvoor de federale overheid bevoegd is en wordt geregeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, en in het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het personeelslid, al dan niet vakbondsafgevaardigde, krijgt vakbondsverlof.

- 1° als verantwoordelijke leider of als vaste gemachtigde van een vakorganisatie om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités;
- 2° als "vaste afgevaardigde" erkend personeelslid;

3° als lid van de afvaardiging van een vakorganisatie die vertegenwoordigd is in een onderhandelings- of overlegcomité of als technicus van die afvaardiging om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités waaronder hij ressorteert;

4° om deel te nemen aan de werkzaamheden van de in de vakorganisatie opgerichte algemene commissies of comités;

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal (normale snelheid);
- . recht op salaris.

De erkenning van een personeelslid als vaste gemachtigde van een vakorganisatie gebeurt door de lijnmanager (hoofd van de entiteit).

- verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Bedoeld wordt hier de toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en het KB van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding ten gunste van personeelsleden van de overheidssector, voor de arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

TITEL 13. DIENSTVRIJSTELLINGEN

Sommige generieke dienstvrijstellingen worden gemeenschappelijk geregeld in dit statuut omdat het om quasi-verloven gaat.

Het behoort tot de bevoegdheid van de lijnmanager om andere, niet generiek vastgelegde, dienstvrijstellingen te geven.

Ook blijft nog steeds de mogelijkheid bestaan dat de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken generiek dienstvrijstelling toekent (bv. sportdag).

Art. X 73. De artikelen 81 tot 84 van het KB van 28 september

1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het personeel regelen het vakbondsverlof (zie art. X 72) en de vrijstelling van dienst.

Vrijstelling van dienst wordt voor de duur van de opdracht toegekend aan :

- 1° een personeelslid dat deelneemt aan de werkzaamheden van een onderhandelings- of overlegcomité, op voorwaarde dat het personeelslid vooraf aan zijn hiërarchische meerdere een persoonlijke occasionele oproeping of doorlopende opdracht kan voorleggen (art. 81, §2 - KB 28.09.84);
- 2° een personeelslid dat de in de wet opgesomde prerogatieven uitoefent, namelijk :
 - . stappen doet bij de overheden in het gemeenschappelijk belang van de personeelsleden of in het bijzonder belang van een personeelslid (zowel voor de representatieve als voor de erkende vakorganisaties : art. 83 - KB 28.09.84);
 - . een personeelslid bijstaat dat zijn daden bij de administratieve overheid moet rechtvaardigen (zowel voor de representatieve als voor de erkende vakorganisaties : art. 83 - KB 28.09.84);
 - . tijdens de diensturen berichten uithangt (zowel voor de representatieve als voor de erkende vakorganisaties : art. 83 - KB 28.09.84);
 - . tijdens de diensturen vakbondsbijdragen int (enkel voor de representatieve vakorganisaties : art. 83 - KB 28.09.84);
 - . aanwezig is bij de vergelijkende examens en bij de examens die voor de personeelsleden worden georganiseerd (enkel voor de representatieve vakorganisaties : art. 83 - KB 28.09.84);op voorwaarde dat het personeelslid vooraf aan zijn hiërarchische meerdere een persoonlijke oproeping of doorlopende opdracht kan voorleggen.
- 3° een personeelslid dat deelneemt aan de vergaderingen die de representatieve vakorganisaties in de lokalen beleggen, op voorwaarde dat die vakorganisaties een voorafgaand verzoek bij de bevoegde overheid hebben ingediend (art. 84 - KB 28.09.84).

Art. X 74. De leden van een vrijwillige brandweerdienst of van een korps voor burgerlijke bescherming krijgen - mits de nodige staving - een compenserende dienstvrijstelling voor hun dringende hulpverlening die jaarlijks beperkt wordt tot 38 uur of 5 werkdagen.

De dienstvrijstelling voor de actieve vrijwilligers van het Rode Kruis wordt onder dezelfde voorwaarden verleend.

Art. X 75. Er wordt dienstvrijstelling verleend aan het personeelslid dat optreedt als voorzitter, bijzitter of (adjunct-) secretaris van een stembureau of van een stemopnemingsbureau, en dat volgens zijn werktijdregeling op dezelfde dag tot dienstverplichtingen gehouden is.

De eerstvolgende werkdag na de verkiezingen kan bovendien - mits de nodige staving - één dag compenserende dienstvrijstelling worden toegekend aan het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct-) secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau heeft gewerkt. Het personeelslid dat kiest voor deze compenserende dienstvrijstelling ontvangt geen presentiegeld als lid van een stem- of stemopnemingsbureau.

Art. X 76. De personen die in aanmerking komen voor de dienstvrijstelling, zijn in principe :

- de door de sportfederatie of het Belgisch Olympisch en Interfederaal Comité (BOIC) geselecteerde of gepreselecteerde topsporter;
- de persoonlijke trainer of ligatrainer van de geselecteerde of gepreselecteerde topsporter;
- de gehandicaptenbegeleider van de geselecteerde of gepreselecteerde topsporter;
- de sparringpartner van de geselecteerde of gepreselecteerde topsporter;
- het internationale jurylid.

In het geval van persoonlijke of ligatrainer worden sporttechnisch gekwalificeerden in aanmerking genomen (diploma licentiaat en regent in de lichamelijke opvoeding, getuigschriften van de Vlaamse Trainersschool : initiator/ jeugdsportbegeleider, trainer B en trainer A).

Sportmanifestaties die in aanmerking komen voor de dienstvrijstelling zijn in principe :

- Olympische Spelen (zomer en winter) (preselectie en definitieve selectie door het BOIC);
- Paralympics (preselectie en definitieve selectie door het BOIC);
- Wereldspelen (preselectie en definitieve selectie door het BOIC);
- Stille Spelen (selectie door de federatie);
- Wereldkampioenschappen in de categorie senioren (selectie door de federatie);
- Wereldbekerwedstrijden en A-tornooien vergelijkbaar met wereldkampioenschappen in de categorie senioren (selectie door de federatie);
- Europese kampioenschappen in de categorie senioren (selectie door de federatie);
- Universiades (selectie door het BOIC).

De maximale duur van de dienstvrijstelling wordt - mits de nodige staving - vastgesteld op 90 werkdagen per jaar (uitzondering : internationale juryleden : duur van de manifestaties met een maximum van 20 werkdagen per jaar).

Over de dienstvrijstelling wordt advies gegeven door de lijnmanager die voor deze materie bevoegd is binnen het beleidsdomein sport.

Art. X 77. Er wordt - mits de nodige staving - dienstvrijstelling toegekend aan de personeelsleden die organen of weefsels afstaan voor de

- duur van de opname in het ziekenhuis en van het eventueel vereiste herstel;
- tijd die nodig is om de voorafgaande medische onderzoeken te dekken.

Voor het afstaan van beenmerg is de dienstvrijstelling beperkt tot maximum 4 werkdagen per afname.

Art. X 78. Onder gehandicapten en zieken moet worden verstaan de personen die door een daartoe bevoegde dokter voor tenminste 66 % arbeidsongeschiktheid werden verklaard.

De helft van het aantal te besteden verlofdagen (werkdagen) moet worden beschouwd als dienstvrijstelling en wordt dus niet aangerekend als gewone vakantieverlofdagen van dat jaar. Het totaal aantal dagen van dergelijke dienstvrijstelling mag niet meer bedragen dan vijf per jaar.

Art. X 79. Bloed, bloedplaatjes en/of plasma kan - mits de nodige bewijsstukken van de transfusiedienst - maximaal 1 dag dienstvrijstelling per maand opleveren.

Art. X 80. § 1. Met toepassing van de Europese richtlijn 92/85 over de bescherming van zwangere werkneemsters wordt dienstvrijstelling verleend aan het zwangere personeelslid dat een prenataal onderzoek ondergaat tijdens de diensturen. Een medisch attest staft dit.

§ 2. Het recht op borstvoedingspauzes (nodig om het kind te voeden en/of melk af te kolven) wordt toegekend in uitvoering van het Verdrag nr. 183 van de IAO betreffende de herziening van het verdrag betreffende de bescherming van het moederschap en het Europees Sociaal Handvest.

De facto gaat het om het recht tot afkolven op het werk (dus geen dienstvrijstelling voor borstvoeding thuis).

Art. X 81. § 1. De lijnmanager bepaalt de regels voor aanvraag en opnemen van de dienstvrijstellingen omdat ze de goede werking van zijn entiteit conditioneren. Generieke aspecten zoals staving d.m.v. bepaalde attesten kunnen in het arbeidsreglement opgenomen worden.

§ 2. De toekenning van de niet-generiek vermelde dienstvrijstellingen (evenals de beslissing of de afwezigheid moet worden ingehaald op de werktijd), behoort tot de bevoegdheid van de lijnmanager.

TITEL 14. OVERGANGSBEPALINGEN

Art. X 82. Naargelang de herkomst van het personeelslid kende de invoering van het systeem van 666 werkdagen een verschillende ingangsdatum. Deze data blijven behouden voor de vaststelling van het opgebruikt "krediet" :

- ministerie van de Vlaamse gemeenschap : 1/1/1994 (= datum inwerkingtreding eerste VPS)
- Vlaamse wetenschappelijke instellingen : 1/1/1994
- Vlaamse openbare instellingen met vergelijkbaar personeelsstatuut : 1/1/1995
- Export Vlaanderen : 1/10/2000
- personeel overgeheveld vanuit Landbouw (federaal) naar het ministerie : [1/1/1994]

Derhalve blijft het opgebouwde ziektekrediet vóór de inwerkingtreding van dit raamstatuut behouden.

Art. X 83. Voor de loods met de algemene functie of met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot is verlof voor deeltijdse prestaties onder geen andere vorm mogelijk dan een vermindering van de prestaties tot 50% van de duur die normaal wordt opgelegd.

Deze prestaties worden verricht door de loods met de algemene functie per volledige beurt van 6 werkdagen, en door de loods met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot per vaarbeurt van de kotter of de tender.

Art. X 84. § 1. Bij gedwongen overgang naar privaatrechtelijke agentschappen binnen Beter Bestuurlijk Beleid wordt voor de ambtenaren het statuut van oorsprong behouden en wordt een terugkeerrecht voorzien gedurende 4 jaar via de techniek van mededinging met de normale procedures van de interne arbeidsmarkt (dus mee in aanmerking te nemen potentiële kandidaten) (bevordering en horizontale mobiliteit).

Indien de ambtenaar het binnen een redelijke termijn gevraagd heeft (dus niet net vóór het verstrijken van de 4 jaar) en het niet gelukt is om terug te keren naar de diensten van de Vlaamse overheid via de geëigende procedures van de interne arbeidsmarkt, mag hij nochtans terugkeren na 4 jaar en krijgt hij bij voorrang een nieuwe betrekking via de herplaatsing.

§ 2. bv. personeel van de voormalige VOI, Vlaamse Milieumaatschappij ten behoeve van de NV Aquafin.

Art. X 85. De nieuwe regeling geldt pas voor de verloven die toegekend worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Bestaande afspraken inzake (door)betaling (met of zonder terugvordering) blijven gelden. Dit betekent ook dat voor de lopende verloven voor opdracht van algemeen belang de tijdsbeperking van 4 jaar - die ingaat op datum van inwerkingtreding van dit besluit - niet geldt.

Art. X 86. De 5 jaar onbetaald verlof wordt verminderd met de reeds opgenomen jaren gecontingenteerd verlof (5 jaar) (VPS, Stambesluit, PSWI, ...).

Art. X 87. Uiteraard kan het niet de bedoeling zijn net voor de inwerkingtreding van dit statuut nog (oude) verlofstelsels aan te vragen en toe te staan waarvan de aanvangsdatum na de datum van inwerkingtreding van dit besluit ligt.

DEEL XI. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING**Relevante APKB-bepalingen**

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

Artikel 21

"Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de normale leeftijd van inruststelling, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of dit besluit."

Artikel 22

"De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt, kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag."

Het statuut bepaalt de procedure van reffectatie van de ambtenaren wier betrekking wordt afgeschaft.

De ambtenaar in reffectatie behoudt zijn rechten op wedde en zijn loopbaanaanspraken; de periode van reffectatie wordt in aanmerking genomen in de administratieve en geldelijke anciënniteit."

Artikel 23

"Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor:

- 1° de ambtenaar van wie de benoeming niet regelmatig is, op voorwaarde dat, met uitzondering van arglist of bedrog, die onregelmatigheid door de overheid die hem heeft benoemd is vastgesteld binnen de termijn bepaald voor het instellen van beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;*
- 2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvoorwaarde, de ambtenaar die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die aan de dienstplichtwetten niet meer voldoet of wiens medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;*
- 3° onverminderd artikel 18, [= georganiseerde werkonderbreking] de ambtenaar die zonder geldige reden zijn post verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft;*
- 4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;*
- 5° de ambtenaar die om tuchtredekenen wordt ontslagen van ambtswege of afgezet."*

Artikel 24

"Het statuut regelt de ambtsneerlegging ingeval van ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid."

*Het bepaalt de procedure tot verklaring van beroepsongeschiktheid en de evaluatiecriteria. Het voorziet daarbij in een recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 11, § 2, tweede lid. (= de bepalingen vermeld bij de evaluatie)
Het bepaalt tevens de voorwaarden waaronder aan belanghebbenden een vergoeding kan worden verleend."*

Artikel 25

"Geven tevens aanleiding tot ambtsneerlegging :

- 1° het vrijwillig ontslag volgens de door het statuut bepaalde nadere re-*

gels;
2° *de inruststelling.*"

Onderscheid naar aard van het tewerkstellingsverband

* **Ambtenaren**

De ontslagregeling is naast de eenzijdige aanstelling en de tuchtregering een essentieel verschillend element van rechtsbescherming van de vaste overheidswerknemer t.a.v. de privé-werknemer. De waarborgen zijn grotendeels geregeld in het APKB en dus in dit statuut opgenomen.

* **Contractuelen**

Het ontslagrecht voor contractuelen wordt beheerst door het arbeidsrecht, waarvan in het statuut niet kan worden afgeweken. Het arbeidsrecht voorziet slechts in een algemene opsomming van gevallen waarin de arbeidsovereenkomst een einde neemt; de gevallen waarin bij de overheid het ontslag plaats vindt, moeten binnen deze algemene beëindigingswijzen kunnen worden ondergebracht, en de ontslagwijze zelf moet in overeenstemming zijn met het arbeidsrecht.

Wijzen waarop een arbeidsovereenkomst een einde neemt :

- algemene wijzen waarop verbintenissen te niet gaan (contractenrecht);
- afloop van de termijn;
- voltooiing van het werk waarvoor het contract werd afgesloten;
- door de wil van één der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;
- door de dood van de werknemer;
- door overmacht.

Eénzijdige beëindiging door werknemer	Eénzijdige beëindiging door werkgever	Beëindiging in onderling akkoord	Ontslag om dringende redenen door werkgever of werknemer
<u>contract voor onbepaalde duur</u>	<u>contract voor onbepaalde duur</u>	indien terzake een akkoord wordt gesloten :	
- ofwel opzeggingstermijn	- ofwel opzeggingstermijn	beëindiging van dag op dag zonder opzeggings- termijn	geen opzeggings- termijn
- ofwel verbrekingsvergoeding	- ofwel verbrekingsvergoeding	of verbrekings- vergoeding	geen verbrekings- vergoeding
<u>contract voor bepaalde duur</u> verbrekingsvergoeding	<u>contract voor bepaalde duur</u> verbrekingsvergoeding		

Opmerkingen

1. Het bereiken van de pensioenleeftijd vormt geen reden tot ontslag (art. 36 wet 03.07.78 : nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het berei-

- ken van de wettelijke of pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst).
2. De termijnen die bij opzegging van een onbepaalde duurcontract moeten worden gerespecteerd, zijn verschillend naargelang de opzegging uitgaat van werknemer of werkgever, en afhankelijk van het jaarlijks loon en de anciënniteit.
 3. Er moet rekening gehouden worden met een aantal ontslagverboden (zwangerschap, militaire dienst, loopbaanonderbreking).
 4. Er zijn afwijkende regelingen naargelang het soort van contractueel (gewoon contractueel, GECO, doelgroepwerknemer, startbanen).
 5. Het ontslag wegens "onvoldoende" of wegens ziekte moet gegeven worden conform / binnen de arbeidsrechtelijke mogelijkheden.
 6. Voor CON is op basis van het statuut het ontslag mogelijk na 1 onvoldoende. Men kan het contract echter ook beëindigen onafhankelijk van de beoordeling die periodiek plaatsvindt.

* * *

Deel XI van het statuut kan dus alleen handelen over het verlies van de hoedanigheid en de ambtsneerlegging als ambtenaar. Overeenkomstig art. 9 § 4 APKB is de ambtenaar in proeftijd onderworpen aan de artikelen betreffende het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging (vrijwillig ontslag en inruststelling).

Hoofdstuk 1. De redenen en gevolgen

Art. XI 1. § 1. Met de woorden "door dit besluit" wordt in art. 21 APKB het APKB zelf bedoeld. Dit wordt in deze tekst omgezet naar "het statuut" vermits dit in toepassing van het APKB wordt opgesteld.

- zie art. 21 e.v. APKB.

- in dit besluit : de definitieve ongeschiktverklaring wegens ziekte van de ambtenaar vóór de pensioenleeftijd.

De leeftijd van pensionering wordt vastgesteld op 65 jaar; dit komt i.p.v. de vage omschrijving "de normale leeftijd van de pensionering".

§ 2. De verplichte administratieve ambtsneerlegging wordt gelijkgeschakeld met de normale pensioneringsleeftijd van 65 jaar.

§ 3. In uitzonderlijke gevallen bestaat de mogelijkheid dat de Vlaamse Regering een ambtenaar met zijn instemming boven de leeftijd van 65 jaar in dienst houdt voor maximum 6 maanden (zonder verlenging). De uitzonderlijke redenen dienen uit de motivering te blijken. Tijdens de verlenging blijft men ambtenaar (akkoord pensioenen).

Art. XI 2. In deze herstructureringsperiode met kerntakendiscussie is het belangrijk om op te merken dat volgens het APKB de afschaffing van betrekking geen reden is voor verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of voor ontslag (dit in tegenstelling tot andere landen waar dergelijke reden wel tot collectief ontslag kan leiden, ook bij de overheid). Deze ambtenaren dienen conform het statuut herplaatst (re-affectatie) met behoud van rechten.

De huidige werkwijze van maximale interne inzetbaarheid van het vast personeel (ook overtollig of in overtal) blijft dus behouden. De procedure *sensu stricto* wordt vervangen door het engagement van maximale interne inzetbaarheid via HR-instrumenten.

Aangezien men alle aanspraken behoudt, wordt men ook geacht zijn afgeschafte betrekking verder uitgeoefend te hebben. Dit zal de facto ook het geval zijn aangezien men in dienst blijft en prestaties levert en dus bv. niet thuis zit "in afwachting van ...".

Art. XI 3 geeft een opsomming van de gevallen waarbij ambtshalve en zonder opzegging een einde wordt gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar (zie art. 23 APKB).

Ontslag wordt ambtshalve opgelegd aan :

- 1° de onregelmatig benoemde ambtenaren.
Het gaat hier om de benoeming na aanwerving en het betreft de ambtenaar die niet meer voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden om benoemd te worden (zie art. III 1).
- 2° De voorwaarden waaronder ontslag wegens medische ongeschiktheid voor de vaste ambtenaar verleend wordt (mogelijkheid na 666 werkdagen) is uiteengezet bij de verloven. Onder medische ongeschiktheid moet ook verstaan worden de vroegtijdige invaliditeit die, onder door de AGD-reglementering bepaalde voorwaarden, behoorlijk is vastgesteld en waardoor de ambtenaar niet in staat is om zijn ambt volledig, geregeld en onafgebroken uit te oefenen. De voorwaarde om Belg te zijn voor bepaalde gezags- of vertrouwensfuncties werd weliswaar geschrapt bij de aanwerving (mogelijkheid APKB) maar de GW blijft nog onverkort van toepassing krachtens dewelke enkel EER-onderdanen vastbenoemd ambtenaar kunnen zijn tenzij een overheid decretaal uitzonderingen zou bepalen voor bijzondere gevallen (terzake wordt een voorstel uitgewerkt).
- 3° de ambtenaar die na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden zijn dienst niet hervat (afwezig blijft) of zonder geldige reden zijn post verlaat (functie niet uitoefent) en meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft is on-

gewettigd afwezig. De ongewettigde afwezigheid staat gelijk met non-activiteit (behoudens in geval van overmacht); Zijn bv. geldige afwezigheden en worden dus niet meegerekend voor de berekening van de 10 dagen afwezigheid : de dagen afwezigheid wegens toepassing van de tuchtprocedure, wegens werkonderbreking (zie ook toelichting art. X 5) ...

- 4° de ambtenaar die zich in een situatie bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 5° de ambtenaar die wegens tuchtredekenen wordt afgezet of van ambtswege wordt ontslagen.

Art. XI 4. § 1. In het geval dat de onregelmatige benoeming niet te wijten is aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar wordt een **verbrekingsvergoeding** betaald. De betaling van deze verbrekingsvergoeding gaat niet in tegen het AP-KB, aangezien dit enkel voorziet dat geen opzeggingstermijn wordt toegekend. De rechtsfiguur van een verbrekingsvergoeding is niet dezelfde als deze van een opzeggingstermijn. De verbrekingsvergoeding wordt berekend op dezelfde wijze als de (minimum-) verbrekingsvergoeding voor een bediende in de privé-sector (contract voor onbepaalde duur).

De betaling van een verbrekingsvergoeding is ook in overeenstemming met Europees Sociaal Handvest van Turijn.

De regeling inzake sociale zekerheid bij toekenning van een verbrekingsvergoeding in het geval van een onregelmatige benoeming die niet te wijten is aan de ambtenaar zelf, is conform aan de wet van 20 juli 1991 houdende sociale bepalingen.

Gelet op de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen waarbij de ontslagen ambtenaar onder toepassing van de werkloosheidsverzekering moet worden ondergebracht (behalve in uitzonderlijke gevallen) **stort de werkgever** de nodige **bijdragen** voor opname van de ambtenaar in dit stelsel.

Door art. 8 van voormelde wet wordt hoofdstuk II van die wet (toepassing van de verzekering tegen werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapverzekering op sommige personeelsleden van de overheidssector en van het vrij gesubsidieerd onderwijs) uitdrukkelijk niet van toepassing verklaard op de personen van wie de arbeidsverhouding in overheidsdienst wordt verbroken wegens ongewettigde afwezigheid. Artikel 84 van de wet van 25 januari 1999 houdende sociale bepalingen heft evenwel ook deze uitzondering op.

§ 2. Aangezien het APKB uitdrukkelijk bepaalt dat in de in art. XI 3 opgesomde gevallen de ambtenaar ambtshalve en zonder opzeggingstermijn wordt ontslagen, wordt in deze gevallen aan de ambtenaar die wordt ontslagen **geen opzeggingstermijn** toegekend en blijft de huidige ontslagregeling (geen opzeggingster-

mijn, geen verbrekingsvergoeding, onverminderd § 1) dus behouden.

Het niet toekennen in de betrokken gevallen van een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding gaat niet in tegen het Europees Sociaal Handvest van Turijn in die zin dat ook dit handvest niet uitsluit dat in bepaalde gevallen het ontslag plaats vindt op staande voet.

In de gevallen waarin het ontslag plaats vindt ingevolge een ernstig vergrijp wordt geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend. Er is sprake van een ernstig vergrijp indien het ontslag ambtshalve plaats vindt omwille van de volgende redenen:

- onregelmatige benoeming te wijten aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar;
- verlies van burgerlijke en politieke rechten;
- toepassing van burgerlijke wetten of van strafwetten;
- ongewettigde afwezigheid van meer dan 10 dagen op het werk;
- ontslag van ambtswege of afzetting (de twee zwaarste tuchtstraffen).

Bovendien wordt er eveneens geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend indien het ontslag het gevolg is van:

- het niet meer voldoen aan de dienstplichtwetten;
- de definitieve medische ongeschiktheid;
- het niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste (GW-bepaling).

§ 4. Het ontslag wordt gegeven door de benoemende overheid (dus in principe de lijnmanager als hoofd van de entiteit[, secretariaatspersoneel strategische adviesraad, het Gemeenschapsonderwijs] onverminderd de delegatiemogelijkheid). Enkel de ontslagreden in art. XI 3 - 3° vergt nog een appreciatie.

Art. XI 5. cf. art. 25 APKB

Zoals de aanwerving wordt ook de ambtsneerlegging van de ambtenaar met waarborgen omringd.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen :

- het vrijwillig ontslag;
- de pensionering;
- het ontslag wegens beroepsongeschiktheid (= na een tweede opeenvolgende evaluatie "onvoldoende").

Voor de ambtenaar in proeftijd geldt inzake ongeschiktheid voor de functie uiteraard (wegens de beperkte duur van de proeftijd) een specifieke regeling (art. III 16, § 2 en 18, § 1). Voor de andere 2 redenen : zie art. 9, § 4 APKB.

Art. XI 6. Het vrijwillig ontslag door de ambtenaar kan slechts doorgang vinden na ten minste 30 kalenderdagen (en behoudens akkoord over een inkorting) zodat de ambtenaar zich niet zomaar onmiddellijk aan zijn statutaire verplichtingen kan onttrekken.

Een benoeming die definitief geworden is betekent dat ingeval van beroep bij de Raad van State de termijn voor uitspraak afgewacht wordt.

Art. XI 7. Na een afwezigheid van 222 werkdagen (één jaar) wordt de ambtenaar ambtshalve gepensioneerd tenzij hij vroeger definitief ongeschikt verklaard wordt (bv. na uitputting van de 666 werkdagen). Omgekeerd, indien de 666 werkdagen nog niet uitgeput zijn, primeert de regel van dit artikel als de ambtenaar 60 jaar oud is. De regels van uitputting van 666 werkdagen en 222 werkdagen zijn dus cumulatief. Er loopt vanaf 60 jaar geen nieuwe termijn. Na 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte kan een voorstel voor definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar geformuleerd worden ongeacht of hij ouder is dan 60 jaar en na 60 jaar wordt hij ambtshalve op rust gesteld nadat hij vanaf 60 jaar 222 werkdagen afwezig was wegens ziekte ook al zijn de 666 werkdagen niet uitgeput. Zie ook artikel X 22, § 2 (aanrekening van deeltijdse prestaties wegens ziekte pro rata) en artikel X 23, § 1 - 2^e lid (niet aanrekenen van afwezigheden te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk, een ongeval van gemeen recht veroorzaakt door de schuld van een derde, een beroepsziekte).

Onverminderd voormelde bepalingen worden de opgespaarde dagen vakantieverlof uitbetaald indien de ambtenaar onder de toepassing van dit artikel komt (60 jaar).

Art. XI 8. § 1. De ambtenaar wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid, na een tweede opeenvolgende evaluatie "onvoldoende".

Het is logisch dat bij tweemaal onvoldoende, de benoemende overheid geen beslissingsbevoegdheid meer heeft inzake het al dan niet ontslaan maar deze beslissing enkel ondertekent; en dit, zowel in het geval dat de ambtenaar géén beroep instelt als in het geval dat na het advies van de raad van beroep, de tweede maal "onvoldoende" bevestigd wordt door de bevoegde instantie per beleidsdomein, raad of instelling (indien geen eenparig gunstig advies).

§ 2. geeft uitvoering aan het Europees Sociaal Handvest van

Turijn wat het geval betreft waarin het ontslag van de ambtenaar plaats vindt wegens 2 opeenvolgende onvoldoendes.

§ 3. De opzeggingstermijn die in dit geval wordt toegekend, is afgestemd op de opzeggingstermijn die gehanteerd wordt voor de contractuele personeelsleden, teneinde terzake geen ongelijke behandeling te creëren tussen enerzijds de ambtenaren van de diensten van de Vlaamse overheid en anderzijds de contractuele werknemers in de private en de overheidssector.

De wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten voorziet verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. De reglementering van de ambtenaren is uitsluitend geïnspireerd op de reglementering van de bedienden. Bij de ambtenaren wordt immers geen onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Het stelsel van de bedienden is bovendien het meest beschermende. Enkel de minimumregeling werd overgenomen.

De ambtenaren krijgen bij twee opeenvolgende onvoldoendes 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 diensten van de Vlaamse overheid. Evenwel dienen dubbeltellingen inzake ontslaganciënniteit geweerd uit de berekening. De duur van de opzeggingstermijn is onafhankelijk van de hoogte van het loon van de ambtenaar.

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.

De prestaties die de ambtenaar eventueel vroeger heeft verricht als contractueel personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid worden bij de vaststelling van de opzeggingstermijn van de ambtenaar niet meegerekend. Het arbeidsrecht houdt immers bij beëindiging van een contractuele arbeidsrelatie ook alleen rekening met de prestaties die op basis van een arbeidsovereenkomst werden geleverd. Indien analoog wordt geredeneerd, moet bij opzegging van een statutaire tewerkstelling ook alleen de anciënniteit verworven binnen het statutair dienstverband in aanmerking worden genomen.

De anciënniteit verworven binnen de diensten van de Vlaamse overheid betekent niet alleen de anciënniteit verworven bij de rechtsvoorgangers (VOI, MVG, WI) die nu de "diensten" vormen, maar ook de anciënniteit opgebouwd bij de federale overheid

van de ambtenaren die ingevolge de staatshervorming (wetten 80-89, Lambertmont enz.) overgeheveld werden naar de Vlaamse Gemeenschap. Ook de dienstanciënniteit verworven vóór een overplaatsing van de federale overheid naar Gemeenschappen en Gewesten wordt meegeteld (cfr. KB van 18 april 1969 tot vaststelling van sommige regelen inzake de overplaatsing van de rijksambtenaren).

Het is bij uitbreiding dus niet de bedoeling om voor ontslag-anciënniteit prestaties bij andere overheden (bv. Europa, gemeenten, ...) mee te nemen.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de betekening van het ontslag. Naar analogie met de regeling voor de bedienden in de private sector gebeurt de betekening via aangetekend schrijven en heeft ze uitwerking de derde dag na de verzending.

In afwijking van de vastgestelde opzeggingstermijn kan in onderling akkoord tussen de ambtenaar en de benoemende overheid de opzeggingstermijn ingekort worden of kan een langere opzeggingstermijn worden overeengekomen. Deze langere opzeggingstermijn kan rekening houden met andere elementen zoals bijvoorbeeld deze opgenomen in de formule Claeys (leeftijd, anciënniteit, loonbedrag), die in de privé-sector meermaals wordt gehanteerd voor de berekening van de opzeggingstermijn van bedienden.

§ 4. De opzeggingstermijn kan ook vervangen worden door de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding, indien de benoemende overheid beslist dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dit geval stemt de verbrekingsvergoeding overeen met het loon van de opzeggingstermijn zoals bepaald in § 3. Met deze opzeggingstermijn wordt bedoeld : een termijn die minimaal overeenstemt met 3 maand, per ingegane of volledige schijf van 5 jaar tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 5. Op het loon verdiend tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding worden de werknemersbijdragen ingehouden nodig voor de onderbrenging van de ambtenaar in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze bijdragebetaling niet volstaat, moet de werkgever in uitvoering van de wet van 20 juli 1991, de nodige aanvulling op zich nemen. De duur van de periode gedekt door de inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen mag de duur evenwel niet overschrijden van de duur van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.

Art. XI 9. zie ook commentaar bij art. XI 8 § 1.

Art. XI 10. In het statuut wordt rechtstreeks bepaald onder welke voorwaarden (ten minste 20 jaar dienstanciënniteit tellen, geen onvoldoende gekregen hebben in het laatste jaar voor pensionering en geen tuchtstraf opgelopen hebben die nog niet doorgehaald is) de ambtenaar gemachtigd wordt om de eretitel van zijn ambt te dragen. Er dient dus niemand expliciet toestemming te geven [indien aan de voorwaarden is voldaan].

Hoofdstuk 2. De ontslagregeling voor contractuelen

Art. XI 11. Voor het contractueel personeelslid bestaat een ontslagmogelijkheid (dus geen verplichting) "wegens beroepsongeschiktheid" na 1 evaluatie onvoldoende (omwille van flexibiliteitsredenen in tegenstelling tot 2 onvoldoendes voor de ambtenaar die automatisch ontslag genereren).

Hoofdstuk 3. Overgangsbepaling

Art. XI 12. Evidente bepaling om oude en nieuwe regeling met trouwens dezelfde inhoud) te laten aaneensluiten en teller niet op nul te zetten (vanaf inwerkingtreding van het besluit).

Art. XI 13.

(1°) Om recht te hebben op een pensioen als personeelslid van de openbare sector in geval van ambtshalve opruststelling op 60 jaar, is vereist dat het personeelslid 5 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt (artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen).

(2°-3°) Voor het berekenen van de 222 werkdagen (artikel XI 7) komen de afwezigheden tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte pro rata in aanmerking (artikel X 22, § 2). Halve dagen afwezigheid worden dus aangerekend op het contingent van 222 werkdagen.

Daardoor kan het gebeuren dat het personeelslid dat op basis van artikel XII 5 VPS op rust gesteld zou kunnen worden, te weinig kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt om recht te hebben op een gewaarborgd minimumpensioen, op basis van de federale pensioenregeling :

(2°) indien dit personeelslid 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt, heeft het recht op het minimumpensioen wegens leeftijd of anciënniteit (artikel 118 en 120 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen).

- gen).
- (3°) Enkel wanneer dit personeelslid 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt, waarbij de halve dagen afwezigheid in een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte niet in aanmerking genomen wordt voor het berekenen van de 365 kalenderdagen, heeft het recht op het minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid (artikel 83, § 3, van de wet van 5 augustus 1978, houdende economische en budgettaire hervormingen). Het personeelslid dat 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt, maar ook recht heeft op een minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid, kan kiezen voor het voordeligste minimumpensioen (artikel 118, 121 en 129 van voormelde wet van 26 juni 1992).

Deel XII. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. XII 1. geen commentaar

Art. XII 2. § 1. De instellingsspecifieke besluiten (ISB) van de VOI worden behouden inzonderheid wat de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut betreft, aangevuld met specifieke bepalingen die niet door dit besluit geregeld worden (bv. tewerkstellingsgarantie). Er kunnen derhalve geen bepalingen uit de ISB toegepast worden over materies die geregeld zijn in dit raamstatuut, bv. verlof, tucht.

De ISB dienen binnen maximum anderhalf jaar omgevormd te zijn tot ASB (agentschapsspecifieke besluiten). Een eerste voorstel per agentschap wordt medio 2006 ingewacht.

§ 2. Idem als § 1.

In de instellingsspecifieke besluiten van de OPZ Geel en Rekem regelen bovendien een aantal artikelen de tussenkomst van o.m. de Medische raad in toepassing van de ziekenhuiswet. Het is de bedoeling deze bevoegdheden in stand te houden ook al gaat het over materies die in het raamstatuut geregeld worden.

Het betreft :

- voorafgaand advies Medische raad bij aanwerving van een ziekenhuisgeneesheer
- desgevallend mogelijkheid tot afwijking van de rangschikking van een examen om in overeenstemming te zijn met het door de ziekenhuiswet verplichte advies van de Medische raad
- bevoegdheden van de Medische raad inzake ongunstige evaluatie proeftijd
- bevoegdheid van de Medische raad inzake zware fout tijdens de proeftijd
- voorafgaand advies Medische raad bij de benoeming van een ziekenhuisgeneesheer
- voorafgaand advies Medische raad aan de bevoegde overheid die de tuchtstraf uitspreekt, t.a.v. een ziekenhuisgeneesheer
- idem voor schorsing in het belang van de dienst
- voorafgaand advies Medische raad aan de benoemende overheid inzake de afdanking wegens beroepsongeschiktheid van een ziekenhuisgeneesheer
- voorafgaand advies Medische raad bij de afzetting van een ziekenhuisgeneesheer, behalve de afzetting om dringende redenen (ook contractuelen)