

Nota aan de leden van de Vlaamse Regering

Betreft: Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 december 2000 houdende organisatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening en de regeling van de rechtspositie van het personeel, wat betreft de invoering van het zorgkrediet

1. Situering

De rechtspositieregeling van het personeel van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening - De Watergroep wordt geregeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 1 december 2000 houdende organisatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening en de regeling van de rechtspositie van het personeel. Deze rechtspositieregeling trad in werking op 1 januari 1995 en werd herhaaldelijk gewijzigd.

Personeelsleden van De Watergroep kunnen hun loopbaan volledig onderbreken of hun arbeidsprestaties verminderen door middel van een verlof voor loopbaanonderbreking. Aan deze loopbaanonderbreking is er naast het verlof dat geregeld wordt in de rechtspositieregeling, ook een onderbrekingsuitkering verbonden. Deze uitkering wordt gefinancierd en gereguleerd door de federale overheid op basis van de herstellwet van 22 januari 1985 en uitgevoerd door de koninklijke besluiten van 2 januari 1991 en 7 mei 1999.

In het kader van de zesde staatshervorming zijn de gemeenschappen en de gewesten sinds 1 juli 2014 bevoegd om voor hun overheidsperoneel een eigen stelsel van loopbaanonderbreking te regelen. De Vlaamse overheid is sinds begin 2015 financieel verantwoordelijk voor de betaling van de loopbaanonderbreking in de openbare sector, met uitzondering van de thematische verlopen.

Op 26 juli 2016 keurde de Vlaamse Regering het besluit tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet goed, waarbij het recht werd ingevoerd op onderbrekingsuitkeringen voor het deeltijds of volledig onderbreken van de loopbaan voor het Vlaams openbaar ambt, met het oog op een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven (VR 2016 2607 DOC.0920). Deze nieuwe regeling trad op 2 september 2016 in werking.

Het recht op (onbetaald) verlof wordt geregeld door de diverse overheidsbesturen in hun rechtspositieregeling. Om de personeelsleden van De Watergroep te laten genieten van een onderbrekingsuitkering voor zorgkrediet, moet de rechtspositieregeling van De Watergroep worden aangepast.

Het als bijlage 1 toegevoegd voorontwerp van besluit regelt het verlof in het kader van het zorgkrediet voor de personeelsleden van De Watergroep en brengt de rechtspositieregeling van De Watergroep in overeenstemming met besluit van 26 juli 2016.

De huidige bepalingen van de rechtspositieregeling van De Watergroep voorzien in de mogelijkheid tot opname van een verlof voor loopbaanonderbreking in het kader van het algemeen stelsel op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen. Aan dit verlof voor loopbaanonderbreking is de toekenning van een federale onderbrekingsuitkering gekoppeld.

Artikel 2 van het besluit van 26 juli 2016 bepaalt dat het besluit tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet van toepassing is op de personeelsleden van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, vermeld in het besluit van de Vlaamse regering van 1 december 2000 houdende organisatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening en de regeling van de rechtspositie van het personeel. Bijgevolg wordt voor de personeelsleden van De Watergroep de loopbaanonderbreking in het kader van het algemeen stelsel vervangen door het zorgkrediet.

Volgens de huidige bepalingen van de rechtspositieregeling kunnen de personeelsleden van De Watergroep een verlof voor voltijdse loopbaanonderbreking en een verlof voor deeltijdse (halftijds en 1/5) loopbaanonderbreking nemen gedurende maximum 60 maanden tijdens de hele loopbaan. Tevens kunnen zij een verlof voor deeltijdse (halftijds en 1/5) loopbaanonderbreking nemen vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar tot aan de pensionering. Zij ontvangen hierbij een federale onderbrekingsuitkering.

De wijziging bestaat erin dat hoger vermelde vormen van loopbaanonderbreking worden vervangen door het zorgkrediet, opgenomen in het besluit van 26 juli 2016.

In overeenstemming met de door de Vlaamse Regering goedgekeurde regeling met betrekking tot het zorgkrediet kent het voorontwerp van besluit onderbrekingsuitkeringen toe aan personeelsleden van De Watergroep die gedurende:

- achttien maanden hun loopbaan volledig onderbreken; of
- zesendertig maanden hun arbeidsprestaties verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking; of
- negentig maanden hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen met een vijfde.

De onderbrekingsuitkeringen worden alleen toegekend als het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreekt of zijn arbeidsprestaties vermindert in het kader van één van de onderstaande zorgmotieven of een opleiding volgt:

- zorgen voor een kind jonger dan twaalf jaar;
- verlenen van medische bijstand aan een gezins- of familielid tot in de tweede graad;
- verlenen van palliatieve bijstand;
- zorgen voor een gehandicapt kind.

Voor de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen dat een personeelslid thans vanaf de leeftijd van 55 jaar kan opnemen, voorziet het voorontwerp van besluit in overgangsuitkeringen. Hierdoor kunnen personeelsleden die al in het stelsel zitten, dit stelsel verderzetten. Personeelsleden die evenwel nog niet in het stelsel zitten, kunnen er niet langer instappen. De deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen dooft hierdoor op termijn volledig uit.

2. Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1 – wijziging van artikel II 4, §2

De leidend ambtenaar kan een met een gunst gelijkgesteld verlof voor loopbaanonderbreking weigeren. Het statutair personeelslid kan tegen deze beslissing beroep aantekenen bij de raad van beroep. Omdat het zorgkrediet, dat de loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) vervangt, voor

alle statutaire personeelsleden een recht is en omdat ook de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof voor ieder statutair personeelslid een recht is, moet de beroepsmogelijkheid niet langer worden voorzien.

Artikel 2 – wijziging van artikel VIII 16, §6

Naar analogie met het voltijds verlof voor loopbaanonderbreking en de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof wordt een statutair personeelslid met een volledige onderbreking van de loopbaan als gevolg van zorgkrediet geëvalueerd op het eerstvolgende evaluatietijdstip over de periode dat hij effectief in dienst was.

Artikel 3 – wijziging van artikel VIII 56, §4

Naar analogie met het voltijds verlof voor loopbaanonderbreking en de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof bouwt een statutair personeelslid tijdens een volledige onderbreking van de loopbaan als gevolg van zorgkrediet geen schaalanciënniteit op.

Artikel 4 – invoeging van een artikel VIII 64bis in deel VIII, titel VIII, hoofdstuk 1

Als overgangsmaatregel wordt de bepaling van artikel VIII 16, §6, van toepassing verklaard op de statutaire personeelsleden die een voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel opnemen, die werd aangevat voor 2 september 2016.

Artikel 5 – invoeging van een artikel VIII 73bis in deel VIII, titel VIII, hoofdstuk IV

Als overgangsmaatregel wordt de bepaling van artikel VIII 56, §4, van toepassing verklaard op de statutaire personeelsleden die een voltijdse loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel opnemen, die werd aangevat voor 2 september 2016.

Artikel 6 – wijziging van het opschrift van titel XI van deel XI

Het opschrift van titel XI in deel XI moet worden aangepast ingevolge de vervanging van de loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel door het zorgkrediet.

Artikel 7 – vervanging van artikel XI 44 tot en met XI 44ter, vervanging van artikel XI 44quater en opname ervan in een nieuw hoofdstuk en opheffing van de artikelen XI 44quinquies en XI 44sexies

Art. XI 44:

Personeelsleden die hun loopbaan volledig willen onderbreken of die hun arbeidsprestaties willen verminderen, kunnen tot en met 1 september 2016 gebruik maken van de 60 maanden voltijdse en de 60 maanden deeltijdse loopbaanonderbreking die ze zonder opgave van een motief kunnen opnemen.

Vanaf 2 september 2016 worden de zestig maanden voltijdse en zestig maanden deeltijdse loopbaanonderbreking vervangen door het zorgkrediet. Via dit zorgkrediet kunnen personeelsleden hun loopbaan volledig onderbreken of hun arbeidsprestaties verminderen met:

- achttien maanden bij een volledige onderbreking van de loopbaan; of
- zesendertig maanden bij vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van en voltijdse betrekking; of
- negentig maanden bij een vermindering van een voltijdse arbeidsbetrekking met een vijfde.

De drie opnamevormen van zorgkrediet zijn niet cumulatief. Na afloop van een periode van zorgkrediet kan de opnamevorm wel worden veranderd. Naar aanleiding van deze verandering wordt het al opgenomen verlof als volgt aangerekend op de andere vormen: één maand voltijdse onderbreking is gelijk aan twee maanden halftijdse vermindering en vijf maanden vermindering met een vijfde. Bij berekening van resterende krediet wordt afgerond naar de hogere maandeenheden.

Voorbeeld: een personeelslid heeft al een maand voltijds zorgkrediet genomen, 20 maanden halftijds en 23 maanden 1/5 zorgkrediet. Op hoeveel maanden (voltijds dan wel deeltijds) heeft dit personeelslid nog recht?

- De 20 maanden halftijds zijn equivalent aan 10 maanden voltijds ($20/2$), de 23 maanden $1/5$ zijn equivalent aan 4,6 maanden voltijds ($23/5$). Het personeelslid heeft aldus al $1+10+4,6=15,6$ maanden voltijds zorgkrediet op de teller. Het heeft nog 3 maanden voltijds zorgkrediet over ($18-15,6 = 2,4$ maar er wordt afgerond naar het hoger liggende eenheidsgetal).
- De 1 maand voltijds is equivalent aan 2 maanden halftijds (1×2), de 23 maanden $1/5$ zijn equivalent aan 9,2 maanden halftijds ($((23/5) \times 2)$): het personeelslid in kwestie heeft dus $20+2+9,2 = 31,2$ maanden halftijds zorgkrediet op de teller. Het heeft nog 5 maanden halftijds zorgkrediet over ($36-31,2 = 4,8$ maar er wordt afgerond naar het hoger liggende eenheidsgetal).
- De 1 maand voltijds is equivalent aan 5 maanden $1/5$ zorgkrediet (1×5), de 20 maanden halftijds zijn equivalent aan 50 maanden $1/5$ zorgkrediet ($((20/2) \times 5)$). Het personeelslid in kwestie heeft dus reeds $23+5+50 = 78$ maanden $1/5$ zorgkrediet op de teller. Het heeft nog 12 maanden $1/5$ zorgkrediet te goed.

Alle vormen van het zorgkrediet zijn een recht voor zowel het statutaire als het contractuele personeelslid. Omdat een langdurige voltijdse afwezigheid niet samengaat met de intensieve begeleiding en opvolging die aan een stage- of proefperiode verbonden is, is het statutaire en contractuele personeelslid tijdens de stage- of proefperiode wel van de voltijdse onderbreking in het kader van het zorgkrediet uitgesloten. Het heeft net als de rest van de personeelsleden wel recht op de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet.

Verder is de voltijdse onderbreking in het kader van het zorgkrediet een gunst voor het contractuele personeelslid met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur. Aangezien deze personeelsleden vaak worden aangeworven ter vervanging van andere afwezige personeelsleden, kan een langdurige afwezigheid leiden tot een cascade van afwezigheden en vervangingen.

Een personeelslid moet het zorgkrediet steeds aanvragen met een minimumtermijn van drie maanden en een maximumtermijn van twaalf maanden, uitgezonderd het zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorgen waarvoor een minimumperiode van één maand en een maximumperiode van drie maanden geldt. De opname van het zorgkrediet gebeurt altijd met volle maanden. In tegenstelling tot de huidige regeling geldt de minimumtermijn van drie maanden ook als het personeelslid aansluitend op een periode van zorgkrediet opnieuw zorgkrediet opneemt. Het zorgkrediet hoeft niet noodzakelijk te starten op de eerste dag van de maand. Starten in de loop van de maand is mogelijk (bijvoorbeeld van 12 mei tot en met 11 augustus), op voorwaarde dat het personeelslid minimaal drie volle aaneensluitende maanden verlof opneemt.

Art. XI 44bis

Op 2 september 2016 worden de tellers op nul gezet. Hierdoor wordt het verlof voor loopbaanonderbreking dat voor 2 september 2016 aanving, niet aangerekend op het zorgkrediet. Ieder personeelslid begint hierdoor, ongeacht of het in het verleden verlof voor loopbaanonderbreking opnam, met een volledig zorgkrediet. Wel wordt het zorgkrediet dat in de toekomst bij andere werkgevers wordt opgenomen, aangerekend op het krediet dat is voorzien in het Vlaams Personeelsstatuut.

Art. XI 44ter

In tegenstelling tot het verlof voor loopbaanonderbreking is de opname van het zorgkrediet zonder motief niet mogelijk. Het personeelslid dat het zorgkrediet wil opnemen, moet steeds één van de volgende motieven bewijzen. Deze motieven vinden hun grondslag in het besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet en worden in de rechts-positieregeling van De Watergroep overeenkomstig toegepast.

1. Het personeelslid zorgt voor een kind jonger dan twaalf jaar

Voor de toepassing hiervan wordt onder de term "kind" het volgende verstaan:

- het kind waarvan de afstamming met het personeelslid of met de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of overeenkomstig artikel 1475 Burgerlijk Wetboek een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd, vaststaat;

- o het pleegkind zoals bedoeld in het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg.

Er wordt aldus een ruime invulling gegeven aan de term “kind”. Het gaat namelijk om:

- o het biologische kind van het personeelslid;
- o het biologische kind van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is;
- o het biologische kind van de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
- o het pleegkind van het personeelslid of van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of wettelijk samenwoont;
- o het kind dat door het personeelslid werd erkend;
- o het biologische kind van de persoon met wie het personeelslid dat meemoeder is, gehuwd is of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd;
- o het kind dat door het personeelslid geadopteerd werd.

Woont een personeelslid feitelijk samen met zijn partner, dan kan het geen zorgkrediet opnemen voor het biologische kind van de partner.

Het zorgkrediet kan opgenomen worden tot en met de leeftijd van 12 jaar. In praktijk wil dit zeggen dat een personeelslid zorgkrediet kan opnemen tot en met de dag die de 13^{de} verjaardag van het kind vooraf gaat. Vanaf de dag dat het kind 13 jaar wordt, stopt het zorgkrediet.

In geval van adoptie kan het zorgkrediet aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn woonplaats heeft.

2. Het personeelslid verleent bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid

Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder:

- o zware ziekte: elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts van de zwaar zieke persoon als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale, mentale of emotionele bijstand of verzorging nodig is voor het herstel;
- o familielid: de bloed- en aanverwanten tot in de tweede graad van het personeelslid en van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of met wie het personeelslid een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd, overeenkomstig artikel 1476 Burgerlijk Wetboek;
- o gezinslid: elke persoon met wie het personeelslid samenwoont.

3. Het personeelslid verleent palliatieve zorgen

Voor de toepassing hiervan wordt onder het verlenen van palliatieve zorgen het volgende verstaan:

- o elke vorm van bijstand met name van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

In geval van palliatieve zorgen kan het zorgkrediet alleen met een voltijdse onderbreking van de loopbaan worden opgenomen.

4. Het personeelslid zorgt voor een gehandicapt kind

Voor de toepassing hiervan wordt onder gehandicapt één van de volgende niet cumulatieve criteria verstaan:

- o voor ten minste 66% getroffen door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid;
- o een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag;
- o erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

De term “kind” wordt op dezelfde wijze (ruim) ingevuld als in het geval dat het personeelslid het zorgkrediet opneemt om te zorgen voor een kind tot en met twaalf jaar.

In tegenstelling tot het ouderschapsverlof geldt er in het geval dat het zorgkrediet wordt opgenomen om te zorgen voor een gehandicapt kind, geen leeftijdsgrens van 21 jaar. Het zorgkrediet kan met andere woorden ook aanvatten na de 21^{ste} verjaardag van het kind. De zorgbehoeften stoppen immers niet op de 21^{ste} verjaardag.

5. Het personeelslid volgt een opleiding

De opleiding in kwestie moet aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- o de opleiding wordt georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid en het programma van de opleiding omvat op jaarbasis minstens 120 contacturen of 9 studiepunten;
- o de opleiding wordt georganiseerd door een opleidingsverstrekker die is erkend krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers of het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten en waarvan het programma minstens 120 contacturen of 9 studiepunten op jaarbasis omvat.

Art. XI 44quater

Tijdens het zorgkrediet bevindt het personeelslid zich in de administratieve toestand dienstactiviteit (= met uitzondering van de schaalanciënniteit bij voltijds zorgkrediet, opbouw van administratieve en geldelijke anciënniteiten aan normale snelheid). Het personeelslid heeft geen recht op loon, maar wel op een onderbrekingsuitkering. Deze onderbrekingsuitkering moet bij het departement Werk en Sociale Economie worden aangevraagd.

Verliest het personeelslid zijn onderbrekingsuitkering omwille van een niet toegestane cumulatie of ziet het zelf van een uitkering af, dan wordt:

- de afwezigheid niet aangerekend op het zorgkrediet;
- de afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit. Deze gelijkstelling eindigt de dag waarop het personeelslid het werk hervat of een ander verlof opneemt.

De cumulatierегeling inzake zorgkrediet verschilt op volgende punten van de cumulatierегeling inzake loopbaanonderbreking:

- een onderbrekingsuitkering in het kader van zorgkrediet kan met ieder politiek mandaat worden gecumuleerd;
- een zelfstandige activiteit kan in geval van een voltijdse onderbreking in het kader van zorgkrediet alleen met een onderbrekingsuitkering worden gecumuleerd als de zelfstandige activiteit gedurende twaalf maanden werd gecombineerd met de te onderbreken loopbaan (in geval van loopbaanonderbreking hoeft dit niet).

De cumulatierегeling met betrekking tot een bijkomende activiteit als loontrekkende en het overlevingspensioen is wel dezelfde als deze in geval van loopbaanonderbreking.

In tegenstelling tot de loopbaanonderbreking kan een personeelslid dat zijn uitkeringen na twaalf maanden cumulatie met een overlevingspensioen verliest, het zorgkrediet niet zonder uitkeringen verderzetten. Het personeelslid in kwestie moet een ander verlof aanvragen. Deze regel geldt ook als het personeelslid zijn uitkeringen verliest nadat het deze gedurende twaalf maanden heeft gecumuleerd met de inkomsten uit een zelfstandige activiteit.

Artikel 8 – invoeging van titel Xibis in deel XI

Doordat het zorgkrediet en de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof beide op basis van andere regelgeving worden geregeld, moeten beide via een nieuwe titel van elkaar onderscheiden worden.

Artikel 9 – wijziging van het opschrift van hoofdstuk II, dat hoofdstuk I van de bij artikel 8 ingevoegde titel Xibis wordt

In het opschrift wordt expliciet verwezen naar de federale zorgverloven.

Artikel 10 – wijziging van artikel XI 45

Door de opheffing in de rechtspositierегeling van het artikel XI 44 moet de verwijzing hiernaar worden geschrapt in artikel XI 45.

Artikel 11 – wijziging van artikel XI 45bis

Het palliatief verlof wordt niet op de periodes van zorgkrediet aangerekend.

Artikel 12 – wijziging van artikel XI 45ter

Door de opheffing in de rechtspositieregeling van het artikel XI 44quinquies moet de verwijzing hiernaar worden vervangen in artikel XI 45ter.

Artikel 13 – wijziging van artikel XI 45quater

Door de opheffing in de rechtspositieregeling van het artikel XI 44 moet de verwijzing hiernaar worden geschrapt in artikel XI 45quater.

Artikel 14 – wijziging van artikel XI 45quinquies, §1 en §2

Door de opheffing in de rechtspositieregeling van het artikel XI 44 moet de verwijzing hiernaar worden geschrapt in artikel XI 45quinquies, §1 en §2.

Artikel 15 – wijziging van artikel XI 45sexies

Het medisch bijstandsverlof wordt niet op de periodes van zorgkrediet aangerekend.

Artikel 16 – wijziging van artikel XI 45septies

Door de opheffing in de rechtspositieregeling van het artikel XI 44quinquies moet de verwijzing hiernaar worden vervangen in artikel XI 45septies.

Artikel 17 – wijziging van artikel XI 45octies

Door de opheffing in de rechtspositieregeling van het artikel XI 44 moet de verwijzing hiernaar worden geschrapt in artikel XI 45octies.

Artikel 18 – wijziging van artikel XI 45novies

Door de opheffing in de rechtspositieregeling van het artikel XI 44 moet de verwijzing hiernaar worden geschrapt in artikel XI 45novies.

Artikel 19 – wijziging van artikel XI 45undecies

Het ouderschapsverlof wordt niet op de periodes van zorgkrediet aangerekend.

Artikel 20 – invoeging van een hoofdstuk II en een artikel XI 45ter decies in de bij artikel 8 ingevoegde nieuwe titel XIbis

De bepalingen die reeds in de rechtspositieregeling voorzien waren in verband met de rechtstoestand van het personeelslid in loopbaanonderbreking bij de regeling van het algemeen stelsel, worden gedeeltelijk hernomen en worden aangevuld in een artikel XI 45ter decies dat specifiek geldt voor verlof voor loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof.

Artikel 21 – wijziging van artikel XI 46

In artikel XI 46 wordt alleen nog verwezen naar het verlof voor loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof.

Artikel 22 – toevoeging artikel XI 98 – overgangsbepaling

Personeelsleden die op 1 september 2016 afwezig zijn als gevolg van een voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking algemeen stelsel, kunnen dit verlof verderzetten tot de voorziene einddatum. Als men nadien afwezig wenst te blijven, kan dit niet meer via verlof voor loopbaanonderbreking in het kader van het algemeen stelsel. Men moet ofwel zorgkrediet ofwel een ander verlof aanvragen.

Ook personeelsleden die op 1 september 2016 afwezig zijn als gevolg van een deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensionering, kunnen hun verlof verderzetten. In tegenstelling tot nu kunnen ze vanaf 2 september 2016:

- niet meer van opnamevorm veranderen;

- hun deeltijdse loopbaanonderbreking niet tijdelijk stopzetten. Doen ze dit toch, dan kunnen ze later niet meer in de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen instappen. Op deze regel bestaat wel één belangrijke uitzondering. Een personeelslid dat na 1 september 2016 afwezig is als gevolg van deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen en dit verlof stopzet om palliatief verlof (in het kader van een federaal zorgverlof) op te nemen, kan na afloop van het palliatief verlof de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen verderzetten.

Artikel 23 – wijziging van artikel XIII 9, §1, 6°, b)

Artikel XIII 9, §1, 6°, b), dat betrekking heeft op de gelijkstelling met werkelijke diensten van periodes van afwezigheid, moet worden aangepast ingevolge de vervanging van de loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel door het zorgkrediet.

Artikel 24 – vervanging van afdeling 6 van hoofdstuk II van titel III in deel XIV, die bestaat uit de artikelen XIV 35 en XIV 36

Afdeling 6, die bestaat uit de artikelen XIV 35 en XIV 36, regelt het verlof voor loopbaanonderbreking voor de contractuele personeelsleden bij De Watergroep. Ingevolge de vervanging van de loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel door het zorgkrediet moet het opschrift van deze afdeling worden aangepast. Tevens moeten de artikelen XIV 35 en XIV 36 worden aangepast, waarbij de bepalingen inzake het zorgkrediet worden opgenomen in artikel XIV 35 en de bepalingen inzake loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof in artikel XIV 36.

Artikel 25 – wijziging van artikel XV 8

Artikel XV 8 regelt de toekenning van verloven aan statutaire personeelsleden van door De Watergroep overgenomen waterbedrijven. Dit artikel moet worden aangepast ingevolge de vervanging van de loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel door het zorgkrediet.

Artikel 26.– wijziging van artikel XV 13

Artikel XV 13 regelt de toekenning van verloven aan contractuele personeelsleden van door De Watergroep overgenomen waterbedrijven. Dit artikel moet worden aangepast ingevolge de vervanging van de loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel door het zorgkrediet.

Artikel 27 Inwerkingtreding

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 2 september 2016.

3. Budgettaire weerslag

De in het voorontwerp van besluit voorgestelde wijzigingen hebben geen bijkomende weerslag op de begroting van de Vlaamse Gemeenschap.

Het advies van de Inspectie van Financiën van 2 augustus 2016 gaat als bijlage 2.

Het advies van de Gemachtigde van Financiën bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening – De Watergroep van 28 juli 2016 gaat als bijlage 3.

Het akkoord van de Vlaamse minister van Begroting van 7 september 2016 gaat als bijlage 4.

4. Weerslag op het personeelsbestand en de personeelsbudgetten

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand of de personeelsbudgetten van de Vlaamse Gemeenschap.

Het akkoord van 9 september 2016 van de Vlaamse minister, bevoegd het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, gaat als bijlage 5.

5. Weerslag op de lokale besturen

Het voorstel heeft geen weerslag op de lokale besturen.

6. Kwaliteit van de regelgeving

Het voorontwerp van besluit is aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nummer 2016/298 van 20 juli 2016.

Het voorstel van beslissing betreft een voorontwerp van besluit zonder belangrijke inhoudelijke impact en vereist dan ook geen reguleringsimpactanalyse.

7. Voorstel van beslissing

De Vlaamse Regering beslist:

1. haar principiële goedkeuring te hechten aan bovengenoemd voorontwerp van besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 december 2000 houdende organisatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening en de regeling van de rechtspositie van het personeel, wat betreft de invoering van het zorgkrediet;
2. de Vlaamse minister, bevoegd voor het leefmilieu en het waterbeleid:
 - 2.1. te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken bovengenoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest;
 - 2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst;
 - 2.3. te gelasten over voornoemd voorontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen zoals bepaald in artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemde onderhandelingen geen aanleiding geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

Joke SCHAUVLIEGE
Vlaams minister van Omgeving,
Natuur en Landbouw