



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 380. 1215

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN  
17 DECEMBER 2018, 14 JANUARI en 21 JANUARI 2019 IN HET SECTORCOMITE  
XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams  
personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de harmonisering van de  
arbeidsvoorwaarden

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Geert Bourgeois , minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed, voorzitter;
2. mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,
3. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;
4. mevrouw Lydia Peeters, Vlaams minister van Begroting, Financiën en Energie.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :

de heer Jan Van Wesemael  
de heer Chris Moortgat

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door :

mevrouw Ilse Remy

- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :

de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaand ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden.

De afvaardigingen van de drie vakbonden sluiten een protocol van niet-akkoord.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten wenst haar opmerkingen bij het niet-akkoord toe te voegen aan het protocol.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten wenst de motivering waarom zij de onderhandelingen besluiten met een niet-akkoord toe te voegen aan het protocol.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt wenst eveneens haar opmerkingen bij het niet-akkoord toe te voegen aan het protocol.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel,

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

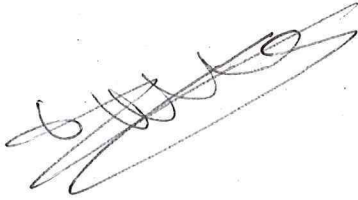


DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

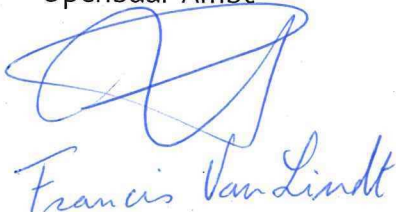
Geert Bourgeois  
Minister-president van de Vlaamse Regering  
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en  
Onroerend Erfgoed

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten



Liesbeth Homans  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen  
en Armoedebestrijding

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



Francis Van Lindt

Hilde Crevits  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Onderwijs

Lydia Peeters  
Vlaams minister van Begroting,  
Financiën en Energie

Onderhandeling Sectorcomite XVIII - Vlaams overheids personeel  
**Harmonisatie arbeidsvoorwaarden**

Op het Sectorcomite XVIII van 21 januari is de eindonderhandeling afgerond voor de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van het personeel.

Het is duidelijk dat de "harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden" en de gelijkschakeling van de arbeidsvoorwaarden niets meer of minder was dan minder gunstige arbeidsvoorwaarden voor statutairen en geen verbeterde arbeidsvoorwaarden voor contractuelen  
Dit was en is voor ACOD-overheidsdiensten onaanvaardbaar.

Wij stellen vast dat door de acties en onderhandelingen er een aantal belangrijke afbouwmaatregelen van het statuut werden ingetrokken of versoepeld.  
Dat is goed maar onvoldoende.

We geven als ACOD-overheidsdiensten op het Sectorcomite XVIII een **PROTOCOL** van **NIET AKKOORD** met opmerkingen.

1. De zwaarste afbraakmaatregelen zijn eruit gehaald, maar er is te weinig tegemoet gekomen aan onze positieve voorstellen tot gelijkschakeling van de contractuelen naar de arbeidsvoorwaarden van de statutairen toe:
  - wij willen een raad van beroep bij evaluatie onvoldoende voor de contractuelen
  - dezelfde termijnen bij ontslag als een statutair
  - een bijkomende ziekteverzekering na 30 dagen voor contractuelenEr is (bijna) geen enkele maatregel voor de contractuelen die hen optrekt tot de arbeidsvoorwaarden van de statutairen, dat betreuren wij ten zeerste.
2. Wij willen ook een sanctiemogelijkheid voor entiteiten en leidend ambtenaren die het VPS niet toepassen bij het niet-statutair werven.
3. Wij willen de contractuele personeelsleden de mogelijkheid geven om spoedig statutair te worden (ook catering en schoonmaak).
4. Het statutair werven heeft voordelen voor een neutrale, onafhankelijke en objectieve overheid tegenover mogelijke politieke inmenging. Het is ook financieel niet nadeliger voor de overheid.
5. We vinden dat ontslag voor statutairen bij 2 onvoldoendes op 3 jaar al streng genoeg is en dus zo moet blijven.
6. Wij vinden het niet de taak van leidend ambtenaren om na 6 maand deeltijdse prestaties wegens ziekte te beslissen over al dan niet verlengen.

**FCSOD**  
**Helihavenlaan 21**  
**1000 BRUSSEL**

---

Brussel, 7 februari 2019

Kabinet minister-president Vlaamse Regering  
Mevrouw Miet Vandersteegen  
Voorzitster Sectorcomité XVIII  
Martelaarsplein 19  
1000 BRUSSEL

Betreft: **protocol – wijziging vps - harmonisering**

Geachte mevrouw de voorzitter,

FCSOD besluit deze onderhandelingen met een protocol van niet-akkoord.

Als FCSOD kunnen we achter een harmonisering van de arbeidsvoorwaarden staan indien dit resulteert in goede, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Het voorstel dat vandaag voorligt harmoniseert de arbeidsvoorwaarden naar beneden toe. We zien een drastische afbraak van de voorwaarden voor statutaire personeelsleden, zonder een noemenswaardige verbetering van de arbeidsvoorwaarden van contractuelen. Aspecten van het statuut worden afgebouwd, zonder de omkadering hiervan aan te pakken. De mogelijkheden voor contractuele wervingen worden drastisch uitgebreid, we vinden echter geen garanties terug dat de statutaire tewerkstelling in de overige situaties wel gewaarborgd is. Contractuelen hebben geen loopbaan, geen ontslagbescherming, geen verzekering bij inkomensverlies door ziekte, geen beroepsmogelijkheid tegen onvoldoende.

De statuutswijziging die vandaag op tafel ligt is een drastische wijziging van het statuut, zonder het geheel, zonder de randvoorwaarden aan te pakken.

Arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zijn tot stand gekomen via onderhandeling, via sectorale akkoorden. Dit kan niet zomaar genegeerd worden. Het statuut is tot stand gekomen via geven en nemen, met onderbouwde argumenten, rekening houdend met het geheel en met de realiteit van het werken voor een overheid, met de realiteit van wisselend beleid om zo de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen.

Wanneer hier grote wijzigingen zich opdringen dient alles als een geheel te worden beschouwd, rekening houdend met alle aspecten die hierop van invloed zijn of waarop deze beslissingen op hun beurt gevolgen kunnen hebben.

## **Artikel 1: uitbreiding van de contractuele wervingscategorieën**

De mogelijkheden om contractueel te werven worden enerzijds verruimd en anderzijds uitgebreid. Er blijven nog nauwelijks functies over die niet contractueel kunnen worden ingevuld. Voor FCSOD dient de statutaire tewerkstelling de norm te zijn. We willen garanties dat het VPS wordt gevolgd zodanig dat elke functie die niet onder deze categorieën valt met zekerheid statutair worden ingevuld. De contractuele tewerkstelling breidt altijd maar uit. Met deze aanpassing zal dit nog sterker worden. Dit staat in schril contrast met de minimale arbeidsvoorwaarden, het gebrek aan loopbaan, gebrek aan ontslagbescherming en gebrek aan verzekering tegen inkomensverlies bij ziekte. Dit is niet meer dan een extreme uitholling van de statutaire tewerkstelling, zonder een aanvaardbaar alternatief uit te werken.

Bijkomend stellen we ons grote vragen bij de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever. De voorliggende voorstellen zullen de ambities om hooggekwalificeerd personeel, laat staan knelpuntberoepen, aan te trekken enkel in de weg staan.

## **Artikel 2: raad van beroep statutaire proeftijd**

We kunnen ons niet vinden in het afschaffen van de beroepsmogelijkheid bij negatieve evaluatie van de proeftijd. Wij zien geen enkele reden waarom een personeelslid in de proeftijd geen recht zou hebben op verdediging. De argumentatie van de overheid kan ons hierin allerm minst overtuigen. De hoge kwaliteit van de werving zou het probleem hier net zo klein moeten maken dat een beroep een mogelijkheid is die slechts in heel uitzonderlijke gevallen zal worden aangewend.

Het aandeel statutaire proeftijden die aanvangen na een contractuele tewerkstelling is beduidend groter dan het aantal statutaire wervingen van personeelsleden van buiten de Vlaamse overheid. Het van bij aanvang slecht presteren is hier dan ook geen relevant argument. Wat hierbij eveneens in beschouwing moet worden genomen is de werking van de raad van beroep. Deze wordt samengesteld uit drie assessoren van de overheid, drie van de vakorganisaties en een voorzitter (gepensioneerd rechter). Enkel in het geval elk van deze personen in het voordeel van het personeelslid stemmen en er dus een unanieme beslissing is, is de overheid verplicht deze beslissing te volgen. Het lijkt ons wel heel kort door de bocht te stellen dat deze mensen niet in staat zijn een objectief oordeel te vellen en al helemaal niet wanneer de uitspraak unaniem is.

## **Artikel 7: evaluatie na zes maanden**

Een verkorte evaluatieperiode van zes maanden na een negatieve evaluatie is voor FCSOD te kort. Na een negatieve evaluatie dient een planning te worden opgesteld met de nodige afspraken, doelstellingen. Wanneer zowel leidinggevende als personeelslid dit op een ernstige manier willen volbrengen moet daar ook de nodige tijd voor worden uitgetrokken. Het personeelslid dient de nodige vorming te volgen, heeft tijd nodig het geleerde toe te passen, feedback te ontvangen en om te zetten in aangepast gedrag. De leidinggevende moet eveneens de tijd hebben een begeleidingsplan op te stellen, het personeelslid op een goede manier te begeleiden, bij te sturen en feedback te geven.

Zes maanden is te kort om dit alles op een goede manier te plannen en te volbrengen en vooral om te kunnen beoordelen of er inderdaad voldoende vooruitgang werd geboekt.

### **Artikel 11: tegemoetkoming PTOW**

Het is positief dat de mogelijkheden voor tegemoetkoming in het VPS worden verankerd. Het is echter uitermate jammer dat de beslissing om iets uit te betalen bij de lijnmanager ligt. De Vlaamse overheid zet sterk in op PTOW, past ook de beschikbare ruimte in de overheidsgebouwen hier drastisch aan aan, wat ongetwijfeld een effect heeft op de kosten voor huisvesting. FCSOD vindt het dan ook niet meer dan billijk om iedereen die thuis werkt een vergoeding toe te kennen voor gemaakte kosten.

### **Artikel 14: ziektecontingent**

We zijn het niet eens met de wijziging dat niet-opgenomen verlofdagen bij langdurige ziekte niet langer verrekend kunnen worden met het ziektecontingent. Aanpassingen aan de wijze waarop, zodat er geen conflict ontstaat met artikel 12 van dit besluit, kunnen wel, maar een totale schrapping van deze mogelijkheid kunnen wij niet goedkeuren.

### **Artikel 15: Deeltijdse prestaties wegens ziekte.**

Positief aan het voorstel is dat contractuele personeelsleden ook het recht krijgen om 6 maanden deeltijds wegens ziekte te werken. Dat statutairen hiervoor een groot deel van hun rechten moeten opgeven vinden we niet kunnen. Wat we vooral missen, ondanks eerder gemaakte beloftes in de werkgroep, is de verantwoordelijkheid van de werkgever hierin. De verantwoordelijkheid wordt totaal bij het personeelslid gelegd. FCSOD wil een verankering van de inspanningen die de lijnmanager moet doen voor het slagen van re-integratie. Wij hebben het hier expliciet NIET over herplaatsing. Ook binnen de entiteiten zijn er voldoende mogelijkheden die gecreëerd kunnen worden, als alle betrokken maar voldoende achter het doel staan: mensen na (langdurige) ziekte op een haalbare wijze opnieuw aan het werk krijgen.

### **Artikel 27 en 28: ontslagregeling ambtenaren**

In het voorstel kan een ambtenaar ontslaan worden na een tweede negatieve evaluatie bij een van de 10 evaluaties volgend op een negatieve evaluatie. Dit is voor FCSOD totaal onaanvaardbaar. Recent nog werd het voorstel van de overheid (2 negatieve evaluaties op 5) ter onderhandeling voorgelegd en werd, na onderhandeling, een compromis bereikt dat bepaalt dat ontslag volgt na twee negatieve evaluaties op 3. Dit nieuwe voorstel is dan ook totaal onbespreekbaar. FCSOD wil net een ontslagbescherming voor al het personeel. We willen garanties voor werkzekerheid, garanties tegen politieke druk, tegen willekeur, we willen garanties voor burgers en bedrijven dat de personeelsleden van de Vlaamse overheid objectief, correct het beleid en de regelgeving kunnen volgen zonder angst wanneer dit ingaat tegen de visie van leidinggevenden, andersdenkenden.



De versoepeling van het ontslag is bijkomend een van de aspecten waarbij de randvoorwaarden (werkloosheidsreglementering) niet aangepast worden. Een inspanningsverbintenis dit te willen oplossen is uiteraard ruim onvoldoende.

Contractuele prestaties bij de Vlaamse overheid worden nu weliswaar in rekening gebracht bij de bepaling van de opzegtermijn of -vergoeding. Het blijft echter een spijtige zaak dat er nog steeds een proratisering gebeurt op basis van deeltijdse prestaties – zelfs wegens chronische ziekte of handicap, zorgverlof en medische bijstand.

**Wijze van onderhandelen:**

FCSOD is weerom zwaar teleurgesteld in de wijze van onderhandelen door de afgevaardigden van de Vlaamse regering met de vakorganisaties. Het unaniem protocol van niet-akkoord is hiervan een sterke getuige. Daarnaast zijn we eveneens genoodzaakt te melden dat gevraagde cijfergegevens consequent niet aangeleverd werden. Vertekende, onvolledige cijfergegevens werden naar onze hoofden geslingerd, concrete cijfers over concrete situaties blijven de hele tijd uit. We kunnen niet aanvaarden dat de Vlaamse regering enerzijds dergelijk drastische maatregelen neemt ten aanzien van het personeel zonder zich te baseren op correcte en vooral relevante cijfergegevens en anderzijds weigert gevraagde gegevens te bezorgen.

Hoogachtend,  
Met vriendelijke groeten,  
Namens de FCSOD,

Ilse Remy  
Coordinator



Betreft Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden

Het VSOA sluit een protocol van **niet - akkoord** met volgende opmerkingen :

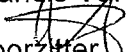
Principieel gaat het hier duidelijk niet om een 'harmonisering' van de arbeidsvoorwaarden tussen statutaire en contractuele personeelsleden, die onder het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) vallen.

De facto gaat het, voor het VSOA, om een verdere afbraak van het statutair ambt. Zo worden de mogelijkheden om nieuwe personeelsleden contractueel aan te werven uitgebreid, zelfs voor permanente taken. Ook de mogelijkheid tot een beroepsprocedure bij een negatieve beoordeling van de stageperiode voor een statutaire benoeming, wordt geschrapt. In het huidige VPS wordt een statutair ambtenaar ontslagen na 2 negatieve evaluaties in een periode van 3 jaar. Alhoewel in het oorspronkelijk wijzigingsbesluit van het VPS een mogelijk ontslag van statutaire ambtenaren voorzien werd na 2 negatieve evaluaties binnen gans de loopbaan, blijft de bedongen afzwakking van de mogelijkheid tot ontslag na 2 negatieve evaluaties binnen een periode van 10 jaar een verdere afbouw van de rechten voor de statutairen. Bovendien kan een statutair ambtenaar na een 2<sup>de</sup> opeenvolgende versnelde negatieve evaluatie reeds na 18 maanden ontslagen worden.

Alle voorstellen van de vakbonden om een verbetering van het 'statuut' van de contractuele personeelsleden te verkrijgen, in het kader van een 'harmonisering' naar boven voor hen, werden niet weerhouden. Een mogelijkheid tot beroepsprocedure bij negatieve evaluatie, het voorzien van een bijkomende ziekteverzekering door de Vlaamse overheid bij een ziekteverlof van meer dan 30 opeenvolgende dagen, het mogelijk statutair invullen van bepaalde groepen personeelsleden (zoals schoonmaak- en cateringpersoneel)...

Tenslotte verheugt het VSOA zich over het feit dat het luik 'ziekteregeling', waarbij statutaire ambtenaren na 30 dagen opeenvolgend ziekteverlof op 65% van hun wedde zouden vallen uit het wijzigingsbesluit is verdwenen

Francis Van Lindt

  
Voorzitter

VSOA-Vlaamse overheid

**Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, eerste lid, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, artikel 5;

Gelet op het decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden, artikel 12, derde lid;

Gelet op het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 4 mei 2018;

Gelet op protocol nr. van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest van;

Gelet op advies van de Raad van State, gegeven op, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

**BESLUIT:**

**Artikel 1.** Aan artikel I 4, §5, van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° wordt de zinsnede „hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk” opgeheven;

2° punt 2° wordt vervangen door wat volgt:  
“2° personeelsleden die afwezig zijn te vervangen”;

3° aan punt 4° worden twee zinnen toegevoegd, die luiden als volgt: Betrekkingen met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2 of hoger kunnen als een hooggekwalificeerde betrekking contractueel worden ingevuld. De invulling van het top- en middenkader gebeurt overeenkomstig deel V;

4° er worden een punt 5°, 6° en 7° toegevoegd, die luiden als volgt:  
“5° te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die worden gefinancierd door een andere instantie;

6° te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers;

7° knelpuntfuncties in te vullen die voorkomen op de lijst van knelpuntfuncties vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.”;

5° er wordt een vierde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:  
“De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt in overleg met de functioneel bevoegde ministers, na mededeling aan de Vlaamse Regering, de lijst vast van de contractuele functies die ressorteren onder punt 6°.”.

**Art. 2.** In artikel I 9, § 2, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, wordt het vierde streepje opgeheven.

**Art. 3.** Aan artikel III 2, 2°, eerste streepje, van hetzelfde besluit worden de woorden “die minder dan één jaar duren” toegevoegd.

**Art. 4** Aan artikel III 16 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 29 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de eerste zin van paragraaf vier wordt vervangen door wat volgt:  
“De negatieve eindevaluatie van de proefperiode heeft het ontslag van de ambtenaar op proef tot gevolg.”;

2° paragraaf 8 en paragraaf 9 worden opgeheven.

**Art. 5.** In artikel III 19, eerste lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden de woorden “het verstrijken van de termijn voor het instellen van een beroep of op” opgeheven.

**Art. 6.** Aan deel III, hoofdstuk 5, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt een artikel III 33 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. III 33. De bepalingen inzake de raad van beroep die golden voor [datum inwerkingtreding besluit] blijven van toepassing op de statutaire proeftijden die zijn aangevat voor [datum inwerkingtreding besluit].”.

**Art. 7.** Aan artikel IV 1 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. In afwijking van §1 en §2, kan het personeelslid na de zesde maand die volgt op de kennisgeving van het evaluatieverslag aan het personeelslid worden geevalueerd met betrekking tot de prestaties en de wijze waarop de prestaties werden geleverd, op voorwaarde dat:

- 1° het evaluatieverslag dat betrekking had op de vorige evaluatie de einduitspraak onvoldoende bevatte;
- 2° het personeelslid tijdens de periode die het voorwerp is van de evaluatie gedurende minimaal drie maanden prestaties heeft geleverd. Verloven die zich tijdens deze periode voordoen, schorten deze periode op zolang het personeelslid nog geen drie maanden effectief heeft gepresteerd;
- 3° als de evaluatoren gebruik willen maken van de evaluatiemogelijkheid vermeld in het eerste lid, zij dit naar aanleiding van de kennisgeving van het evaluatieverslag aan het personeelslid mededelen.

Artikel IV 4, eerste lid, tweede en derde zin, zijn niet van toepassing op de evaluatie vermeld in het vorige lid.

Als de evaluatie overeenkomstig het eerste lid werd uitgevoerd en niet werd besloten met een onvoldoende, dan worden de prestaties van het personeelslid en de wijze waarop deze werden geleverd de eerstvolgende keer geevalueerd bij het begin van het volgende kalenderjaar.

**Art. 8.** In artikel V 12, §4, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, worden tussen de zinsnede “paragraaf 2” en de woorden “voor zover” de woorden “en heeft recht op het mobiliteitskrediet vermeld in het artikel V 12bis” ingevoegd.

**Art. 9.** In deel VII, hoofdstuk 1, van hetzelfde besluit, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, wordt een artikel VII 5bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. VII 5bis. Voor de berekening van de verbrekingsvergoeding vermeld in artikel XI 6 en XI 8bis, wordt het bruto weksalaris bekomen door het bruto maandsalaris te delen door dertien en te vermenigvuldigen met drie.”.

**Art. 10.** Aan artikel VII 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008 en 27 januari 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° het derde lid wordt opgeheven;
- 2° in het vierde lid wordt tussen het woord ‘feestdagen’ en het woord ‘die’ de woorden “en vervangende vakantiedagen vermeld in artikel X 11, §1 en §2” ingevoegd.

**Art. 11.** Artikel VII 109 van hetzelfde besluit ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. VII 109. §1. In geval van plaats- en tijdsafhankelijk werken stelt de lijnmanager middelen ter beschikking van het personeelslid. De lijnmanager bepaalt, afhankelijk van de functie en de behoeften, welke middelen ten laste worden genomen.

Het personeelslid mag die middelen aanwenden voor persoonlijk gebruik.

De lijnmanager kan een van de volgende beslissingen nemen:

- 1° de kostprijs van de internetaansluiting en het internetabonnement ten laste nemen via het derde-betalersysteem;
- 2° een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen voor het professionele gebruik van de eigen internetverbinding van het personeelslid.

§2. De lijnmanager kan een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen voor het professionele gebruik van de eigen ICT-toestellen tijdens plaats- en tijdsafhankelijk werken als de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- 1° het professionele gebruik van een eigen ICT-toestel tijdens plaats- of tijdsafhankelijk werken past binnen het veiligheidsbeleid van een entiteit, raad of instelling;
- 2° het personeelslid beschikt niet over een door de werkgever ter beschikking gesteld ICT-toestel dat hij in het kader van plaats- en tijdsafhankelijk werken kan gebruiken.”

§3. In het kader van plaats- en tijdsafhankelijk werken heeft het personeelslid geen recht op andere vergoedingen of de terugbetaling van andere kosten dan die vermeld in dit artikel.

**Art. 12.** Aan artikel X 9, §1, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het vijfde en zesde lid worden twee leden ingevoegd, die luiden als volgt:

“Een personeelslid dat door ziekteverlof niet in staat was om tijdens het lopende kalenderjaar al zijn jaarlijks verlof op te nemen, kan bovenop de elf dagen vermeld in het vierde of de vijf dagen vermeld in het vijfde lid maximaal dertien bijkomende dagen jaarlijks verlof overdragen naar het volgende jaar. Het jaarlijks verlof dat op grond van dit lid werd overgedragen, telt niet mee voor de berekening van het maximum van 150 werkdagen vermeld in het vierde lid en moet binnen de twee jaar die volgen op de overdracht van het verlof worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de twee jaar na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren.

In afwijking van het zesde lid kan een personeelslid dat door ziekteverlof niet in staat was om tijdens het lopende kalenderjaar al zijn jaarlijks verlof op te nemen en dat door het bereiken van de grens van 150 werkdagen vermeld in het vierde lid de elf dagen vermeld in het vierde lid of de vijf dagen vermeld in het vijfde lid niet of niet volledig kon overdragen bijkomend respectievelijk maximaal elf of vijf dagen jaarlijkse vakantie overdragen naar het volgende jaar die binnen de twee jaar na de overdracht moeten worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de twee jaar na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren.”.

2° aan het achtste lid wordt een zin toegevoegd die luidt als volgt: "Deze regeling is overeenkomstig van toepassing op het verlof dat met toepassing van het zesde en zevende lid werd overgedragen."

**Art. 13.** Aan artikel X 12 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het tweede lid wordt vervangen door wat volgt:

"Een personeelslid dat voorafgaand aan zijn jaarlijks verlof ziek wordt, kan het jaarlijks verlof intrekken.";

2° er wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Een personeelslid dat tijdens zijn jaarlijks verlof ziek wordt of een ongeval heeft, kan de periode van jaarlijks verlof die overeenstemt met de periode gedurende welke men door de ziekte of ongeval arbeidsongeschikt was, omzetten naar ziekteverlof. Opdat het jaarlijks verlof naar ziekteverlof kan worden omgezet, moet:

1° het personeelslid een getuigschrift van zijn behandelend arts indienen waaruit de startdatum en duur van de arbeidsongeschiktheid blijkt;

2° de arbeidsongeschiktheid melden overeenkomstig de regeling die is opgenomen in het arbeidsreglement".

**Art. 14.** Aan artikel X 20 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het tweede lid wordt opgeheven;

2° er wordt een lid toegevoegd dat luidt als volgt:

"Indien de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar meedeelt dat een ambtenaar een onderzoek in het kader van de vroegtijdige oppensioenstelling wegens gezondheidsredenen heeft belemmerd of geweigerd, dan vraagt de lijnmanager aan de ambtenaar om de redenen hiervan mee te delen binnen de veertien dagen. Indien de ambtenaar geen gevolg geeft aan deze vraag om toelichting te geven of geen geldige reden aantoon, wordt hij in non-activiteit gezet vanaf de dag waarop hij het onderzoek heeft belemmerd of geweigerd tot de dag van herneming van het werk."

**Art. 15.** Artikel X 22 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. X 22. § 1. Een ambtenaar die afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht kan in het kader van de re-integratie in een voltijds arbeidsregime de arbeid deeltijds hervatten onder de vorm van deeltijdse prestaties wegens ziekte.

De deeltijdse prestaties wegens ziekte worden toegekend door het geneeskundig controleorgaan, dat eveneens de duurtijd van deeltijdse prestaties wegens ziekte, als het prestatieregime tijdens de deeltijdse prestaties wegens ziekte bepaalt.

De duurtijd vermeld in het tweede lid, bedraagt maximaal drie maanden en kan voor zover de deeltijdse prestaties wegens ziekte blijven bijdragen tot de voltijdse hervatting van de arbeid meermaals worden verlengd met een periode van maximaal drie maanden.

Het prestatieregime vermeld in het tweede lid bedraagt minimaal 50% van een voltijdse arbeidsduur.

§2. De deeltijdse prestaties vermeld in §1 zijn gedurende de eerste zes maanden een recht.

Vanaf de zevende maand kunnen de deeltijdse prestaties wegens ziekte, na advies van het geneeskundig controleorgaan, worden toegestaan als ze blijven bijdragen tot de voltijdse re-integratie van de ambtenaar en de lijnmanager instemt met de verderzetting van de deeltijdse prestaties wegens ziekte.

Van het minimum prestatieregime vermeld in §1, vierde lid, kan worden afgeweken als de lijnmanager hiermee instemt.

§3. De afwezigheid van de ambtenaar tijdens de periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof en met dienstactiviteit gelijkgesteld. De aanrekening op het aantal dagen vermeld in artikel X 20 gebeurt pro rata.

§4. Aan het contractuele personeelslid wordt de gedeeltelijke werkhervatting toegekend overeenkomstig de regels die zijn opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de ZIV-wetgeving.

De gedeeltelijke werkhervatting is gedurende de eerste zes maanden een recht. Vanaf de zevende maand kan de gedeeltelijke werkhervatting, na advies van de adviserend geneesheer van de mutualiteit, verder worden toegekend als de lijnmanager hiermee instemt.

Een contractueel personeelslid kan het werk gedeeltelijk hervatten met een arbeidsregime dat minder dan 50% van een voltijdse arbeidsduur bedraagt als de lijnmanager hiermee instemt.”.

**Art. 16.** Aan artikel X 23, §1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 5° wordt opgeheven;

2° in het derde lid wordt de zinsnede „4° en 5° vervangen door de zinsnede “ en 4°”.

**Art. 17.** Aan artikel X 65, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° worden tussen de zinsnede ‘uitgezonderd,’ en de zinsnede ‘of lid van de districtsraad van een district,’ de zinsnede ‘ of lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst dat geen gemeenteraadslid of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente is,’ ingevoegd en worden de woorden “de voorzitter van het districtscollege” vervangen door de woorden “de districtsburgemeester”;

2° in punt 2° worden de woorden “lid is van de deputatie” vervangen door de woorden “gedeputeerde is”.

**Art. 18** Aan artikel X 66 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° worden tussen de zinsnede ‘uitgezonderd,’ en de zinsnede ‘of lid van de districtsraad van een district,’ de zinsnede ‘ of lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst dat geen gemeenteraadslid of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente is, ingevoegd’ en worden de woorden ‘de voorzitter van het districtscollege en de leden van het districtscollege’ vervangen door de woorden “ de districtsburgemeester en de districtsschepenen”;

2° in punt 2° worden de woorden “van het districtscollege van een district” vervangen door het woord “districtsburgemeester”;



3° in punt 3° worden de woorden "van het districtscollege van een district" vervangen door het woord "districtsschepenen";

4° in punt 5° worden de woorden "lid is van de deputatie" vervangen door de woorden "gedeputeerde is".

**Art. 19.** Aan artikel X 67 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° worden de woorden "voorzitters van het districtscollege van een district" vervangen door het woord "districtsburgemeesters";

2° in punt 2° worden de woorden "leden van het bureau van het districtscollege van een district" vervangen door het woord "districtsschepenen";

3° in punt 3° worden de woorden "lid van de deputatie van een provincieraad" vervangen door de woorden "de gedeputeerde";

4° in punt 9° worden de woorden "gewestelijk staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest" vervangen door de woorden "staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest".

**Art. 20.** In artikel X 69 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden de woorden "van het districtscollege van een district" vervangen door de woorden "een districtsburgemeester".

**Art. 21.** Aan artikel X 80 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

§3. De ambtenaar die op grond van artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 vrijgesteld werd van arbeid krijgt dienstvrijstelling.

Voor het contractueel personeelslid wordt deze afwezigheid geregeld op grond van de arbeidswet en gelijkgesteld met dienstactiviteit zonder doorbetaling van het salaris."

**Art. 22.** Aan deel X, titel 14, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, wordt een artikel X 96 toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. X 96. De deeltijdse prestaties wegens ziekte die door het controleorgaan werden toegekend voor [datum inwerkingtreding] en die een einddatum hebben na [dag voor datum inwerkingtreding] blijven doorlopen tot en met de voorziene einddatum en dit overeenkomstig de regeling die gold bij toekenning. Een verlenging gebeurt overeenkomstig de regeling die geldt vanaf [datum inwerkingtreding]."

**Art. 23.** In artikel XI 4, §1, eerste lid van hetzelfde besluit worden de woorden "overeenstemt met drie maanden loon voor elke volledige of ingegane schijf van vijf jaar tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid" vervangen door de woorden "berekend wordt overeenkomstig artikel XI 8bis".

**Art. 24.** In artikel XI 5 van hetzelfde besluit wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

"3° het ontslag na twee onvoldoendes, zoals bepaald in artikel XI 8."

**Art. 25.** Artikel XI 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. XI 6. §1. Een ambtenaar die vrijwillig ontslag neemt, bezorgt zijn beslissing schriftelijk aan de werkgever.

Naast de beslissing tot vrijwillig ontslag omvat de schriftelijke melding vermeld in het eerste lid ook de begindatum en de duur van de door de ambtenaar te respecteren opzeggingstermijn.

Het vrijwillig ontslag als ambtenaar treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd §2.

De opzeggingstermijn start op de maandag die volgt op de week waarin het vrijwillig ontslag schriftelijk ter kennis aan de benoemende overheid werd gebracht.

De door de ambtenaar te respecteren opzeggingstermijn wordt als volgt vastgesteld:

Ancienniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid	opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan drie maanden	1 week
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2 weken
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3 weken
Van twaalf maanden tot minder dan 18 maanden	4 weken
Van 18 maanden tot minder dan 24 maanden	5 weken
Van 2 jaar tot minder dan 4 jaar	6 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	7 weken
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	9 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	10 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	12 weken
Vanaf 8 jaar	13 weken

In onderling akkoord tussen de benoemende overheid en de ambtenaar kan worden overeengekomen dat er geen opzeggingstermijn moet worden gepresteerd of dat de te presteren opzeggingstermijn afwijkt van de termijn vastgesteld in het vorige lid.

§2. In afwijking van paragraaf 1, derde lid, gaat het vrijwillig ontslag als ambtenaar onmiddellijk in mits de ambtenaar een verbrekingsvergoeding betaalt.

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn, die overeenkomstig artikel XI 6, §1, had moeten worden gepresteerd, moest worden uitbetaald.

§3. Een benoeming bij een andere overheid die definitief geworden is, wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag. Het vrijwillig ontslag gaat in, zonder opzeggingstermijn, op de dag waarop de ambtenaar benoemd wordt bij de andere overheid.

In afwijking van het vorige lid wordt een tijdelijke benoeming bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid niet gelijkgesteld met vrijwillig ontslag.”.

**Art. 26.** Aan artikel XI 7 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt het cijfer "62" vervangen door het cijfer "63" en wordt het woord "tweeenzestigste" vervangen door het woord "drieeenzestigste";  
2° het tweede lid wordt opgeheven.

**Art. 27.** Artikel XI 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 en 27 januari 2017, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. XI 8. §1. Een ambtenaar kan ontslagen worden als hij na een eerste evaluatie onvoldoende naar aanleiding van één van de tien eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie onvoldoende krijgt.

De benoemende overheid neemt de beslissing tot ontslag van de ambtenaar binnen de 30 kalenderdagen die volgen op de datum waarop de onvoldoende definitief is geworden. Indien de benoemende overheid deze beslissing niet binnen de voormelde 30 kalenderdagen neemt, dan wordt de ambtenaar geacht niet te zijn ontslagen.

Indien de benoemende overheid beslist om de ambtenaar vermeld in het eerste lid niet te ontslaan of als de termijn vermeld in het tweede lid verstreken is, dan kan de benoemende overheid pas naar aanleiding van een volgende evaluatie die met een onvoldoende werd afgesloten, beslissen om de ambtenaar vermeld in het eerste lid te ontslaan.

§2. Als de benoemende overheid beslist om de ambtenaar te ontslaan, dan bezorgt hij deze beslissing schriftelijk per beveiligde zending aan de ambtenaar.

Het ontslag als ambtenaar treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd artikel XI 8bis.

De startdatum en duur van de opzeggingstermijn worden in het geschrift vermeld in het eerste lid aan de ambtenaar meegedeeld.

§3. De opzeggingstermijn start op de maandag die volgt op de week waarin de beveiligde zending uitwerking heeft.

§4. De door de benoemende overheid te respecteren opzeggingstermijn wordt als volgt vastgesteld:

Ancienniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid	Opzeggingstermijn
0 jaar tot minder dan 1 jaar	7 weken
1 tot minder dan 2 jaar	11 weken
2 tot minder dan 3 jaar	12 weken
3 tot minder dan 4 jaar	13 weken
4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken
5 jaar tot minder dan 6 jaar	18 weken
6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken
7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken
8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken
9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken
10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken
11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken
12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken
13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken
14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken

15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken
16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken
17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken
18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken
19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken
20 jaar tot minder dan 21 jaar	62 weken
21 jaar tot minder dan 22 jaar	63 weken
22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken
23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken
24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken
25 jaar tot minder dan 26 jaar	67 weken
26 jaar tot minder dan 27 jaar	68 weken
27 jaar tot minder dan 28 jaar	69 weken
28 jaar tot minder dan 29 jaar	70 weken
29 jaar tot minder dan 30 jaar	71 weken
30 jaar tot minder dan 31 jaar	72 weken
31 jaar tot minder dan 32 jaar	73 weken
32 jaar tot minder dan 33 jaar	74 weken
33 jaar tot minder dan 34 jaar	75 weken
34 jaar tot minder dan 35 jaar	76 weken
35 jaar tot minder dan 36 jaar	77 weken
36 jaar tot minder dan 37 jaar	78 weken
37 jaar tot minder dan 38 jaar	79 weken
38 jaar tot minder dan 39 jaar	80 weken
39 jaar tot minder dan 40 jaar	81 weken
40 jaar tot minder dan 41 jaar	82 weken

In onderling akkoord tussen de benoemende overheid en de ambtenaar kan een opzeggingstermijn worden vastgesteld die korter is dan de termijn vermeld in het eerste lid.

§5. Voor de bepaling van de ancienniteit in het kader van de vaststelling van de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de periodes van ononderbroken tewerkstelling als personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid. Periodes gedurende welke de ambtenaar met een verlof was, tellen mee voor de berekening van de ancienniteit vermeld in dit lid.

Onverminderd het eerste lid wordt eveneens de tewerkstelling als personeelslid meegerekend die werd gepresteerd bij de federale overheid of bij een provincie door de ambtenaar die krachtens de staatshervorming of in het kader van de afslanking van de provincies van de federale overheid of een provincie naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgeheveld.”.

**Art. 28.** In deel XI, hoofdstuk 1, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, worden de artikelen XI 8bis, XI 8ter, XI 8quater en XI 8quinques ingevoegd, die luiden als volgt:

“Art. XI 8bis. §1. In afwijking van artikel XI 8, §2, tweede lid, kan de benoemende overheid beslissen dat het ontslag als ambtenaar onmiddellijk ingaat, mits aan de ambtenaar een verbrekingsvergoeding wordt uitbetaald.

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn, die overeenkomstig artikel XI 8, §4, had moeten

worden gepresteerd, moest worden uitbetaald. Bij de berekening van de verbrekingsvergoeding wordt ook rekening gehouden met de voordelen die de ambtenaar op basis van het statuut verwierf.

De verbrekingsvergoeding wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag als gevolg van de opname van een verlof voor deeltijdse prestaties, deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of een handicap, een vermindering in het kader van zorgkrediet of een vermindering in het kader van een medisch bijstandsverlof niet voltijds werkt.

In afwijking van het derde lid wordt de vergoeding niet pro rata verminderd als een ambtenaar op het moment van het ontslag niet voltijds werkt als gevolg van een deeltijdse prestaties wegens ziekte of een vermindering in het kader van een ouderschapsverlof of palliatief verlof.

Als de ambtenaar op het moment van het ontslag voltijds afwezig is als gevolg van één van de volgende verloven, dan wordt er rekening gehouden met het salaris dat de ambtenaar zou hebben genoten, mocht hij niet met verlof zijn geweest:

- 1° ziekteverlof in geval de ambtenaar recht heeft op een gedeeltelijk loon;
- 2° zorgkrediet;
- 3° federaal zorgverlof;
- 4° onbetaald verlof;
- 5° politiek verlof;
- 6° gestandaardiseerd gunstverlof;
- 7° een verlof in het kader van een tewerkstelling voor een externe werkgever gedurende welke het loon niet wordt doorbetaald.

§2. In het geschrift waarmee de beslissing tot ontslag wordt meegedeeld, wordt in afwijking van artikel XI 8, §2, derde lid, ook de waarde van de verbrekingsvergoeding die zal worden uitbetaald meegedeeld.

§3. Tijdens een lopende opzeggingstermijn kan de benoemende overheid beslissen om het ontslag als ambtenaar alsnog onmiddellijk te laten ingaan, mits betaling van een verbrekingsvergoeding.

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de nog resterende opzeggingstermijn moest worden uitbetaald. Artikel XI 8bis, §1, tweede en derde lid zijn overeenkomstig van toepassing.

Art. XI 8ter. Met het oog op de onderbrenging van de ambtenaar onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering, sector uitkeringen, en de moederschapsverzekering worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdrage gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

Art. XI 8quater. §1. Een ambtenaar die overeenkomstig artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat hij recht heeft op ofwel:  
1° een opzeggingstermijn van minstens dertig weken;  
2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minstens dertig weken vervangt.

§2. In geval van een ontslag met een opzeggingstermijn heeft de ambtenaar recht op een outplacementbegeleiding van zestig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof vermeld in artikel XI 8quinques.

§3. In geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding heeft de ambtenaar recht op een outplacementbegeleiding van zestig uren waarvan de waarde gelijk is aan een twaalfde van het bruto jaarsalaris van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat met een minimumwaarde van €1800 en een maximumwaarde van €5500. Deze waarden worden pro rata verminderd in geval de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De opzeggingstermijn op grond waarvan de vergoeding vermeld in artikel XI 8bis berekend wordt, wordt in geval de ambtenaar recht heeft op outplacementbegeleiding met vier weken verminderd.

Het tweede lid is niet van toepassing als de ambtenaar binnen de zeven kalenderdagen na kennisname van het ontslag door middel van een geneeskundig getuigschrift aantoont dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen.

Art. XI 8quinques. Een ambtenaar die overeenkomstig artikel XI 8 ontslagen wordt, heeft tijdens de opzeggingstermijn onder de volgende voorwaarden recht op sollicitatieverlof:  
1° de ambtenaar heeft recht op de outplacementbegeleiding vermeld in artikel XI 8quater: één dag per week, op te nemen met een volle of halve dag;  
2° de ambtenaar heeft geen recht op outplacementbegeleiding vermeld in artikel X 8quater:

- gedurende de weken die de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn voorafgaan: een halve dag per week;
- gedurende de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn: één dag per week op te nemen met een volle of halve dag.

Het sollicitatieverlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Het niet-opgenomen verlof kan niet naar de volgende week worden overgedragen.

**Art. 29.** Aan deel XI, hoofdstuk 3, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, worden een artikel XI 14, XI 15 en XI 16 toegevoegd, die luiden als volgt:

"Art. XI 14. Op het vrijwillig ontslag dat is ingediend voor [dag voor datum van inwerkingtreding] blijven de regels van toepassing die golden op het moment dat het vrijwillig ontslag werd ingediend.

Art XI 15. Op de opzeggingstermijnen die lopen op [dag voor datum van inwerkingtreding] blijven de regels van toepassing die golden bij de start van de opzeggingstermijn.

Art. XI 16. Voor de ambtenaar die op [dag voor de datum van inwerkingtreding] vast benoemd is, wordt de opzeggingstermijn vermeld in artikel XI 8, §2, tweede lid, berekend door de uitkomst van punt 1° en 2° bij elkaar op te tellen:  
1° op grond van de ancienniteit opgebouwd tot en met [dag voor de datum van inwerkingtreding] heeft de ambtenaar recht op een opzeggingstermijn van dertien weken per begonnen periode van vijf jaar ancienniteit;  
2° op grond van de ancienniteit opgebouwd vanaf [datum van inwerkingtreding] wordt de opzeggingstermijn berekend overeenkomstig artikel XI 8, §4."

**Art. 30.** Dit besluit treedt in werking op [ ], met uitzondering van:

1° artikel 7 dat in werking treedt op 1 juli 2019;

2° artikel 8 dat uitwerking heeft met ingang van 1 april 2018;

3° artikelen 17, 18, 19 en 20 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2019;

4° artikel 11, wat de forfaitaire vergoeding voor het gebruik van eigen ICT-middelen tijdens PTOW betreft, dat in werking treedt op 1 oktober 2019.

**Art. 31.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, .

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS

Artikelsgewijze bespreking ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1 (wijziging van artikel I 4, §5 – uitbreiden wervingscategorieën)

Thans gaat het VPS uit van de statutaire tewerkstelling als algemene regel. Dit is een gevolg van de wijze waarop op heden het artikel 87, §2, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (BWHI) en de artikelen 37 en 107 van de Belgische Grondwet in de rechtspraak en rechtsleer samen worden gelezen. Deze artikelen gaan namelijk uit van een tewerkstelling in statutair verband behoudens de door de wetten gestelde uitzonderingen.

Wat deze uitzonderingen betreft, werd de bevoegdheid van de Vlaamse overheid gedurende lange tijd beperkt door het APKB. Het APKB lijstte exhaustief de gevallen op waarin de Gemeenschappen en de Gewesten in afwijking contractueel mochten werven. De Vlaamse Regering nam deze gevallen over in het VPS en deze zijn vandaag nog steeds de volgende:

- aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk.
- ambtenaren die afwezig zijn vervangen,
- vervullen van bijkomende of specifieke opdrachten,
- voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken

Sinds 1 juli 2016 gelden het APKB (als gevolg van de zesde staatshervorming en het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016) en haar beperkingen niet meer voor de diensten van de Vlaamse overheid. Hierdoor kan de Vlaamse overheid binnen de grenzen van de Grondwet en de BWHI de gevallen waarin contractueel geworven kan worden aanpassen. Gelet op zowel de Grondwet, als de BWHI wordt er niet voorgesteld om de wervingsbepalingen volledig om te gooien. Wel wordt er voorgesteld om de invulling van enkele bestaande categorieën aan te passen en enkele categorieën toe te voegen.

Volgende aanpassingen worden aan de bestaande categorieën aangebracht

- Het VPS zal nog steeds bepalen dat in geval van een uitzonderlijke of tijdelijke personeelsbehoefte de tewerkstelling gebeurt in contractueel dienstverband. Wat precies onder de termen “tijdelijke” en “uitzonderlijk” wordt verstaan, zal het VPS niet langer nader omschrijven. In geval van tijdelijke personeelsbehoefte kan het zowel gaan om personeelsbehoeften waarvan de duurtijd van de tewerkstelling vooraf vaststaat (bijvoorbeeld het is onmiddellijk duidelijk dat het gaat om een behoefte voor een periode van vijf jaar), als om personeelsbehoeften waarvan bij de start duidelijk is dat het gaat om een tijdelijke behoefte zonder dat er op voorhand duidelijkheid is over de uiteindelijke duurtijd van de behoefte.
- De categorie “ambtenaren te vervangen bij afwezigheid” wordt vervangen door de categorie “personeelsleden die afwezig zijn te vervangen”. Hierdoor kunnen ook contractuele personeelsleden die afwezig zijn vlotter worden vervangen. Vandaag gebeurt deze vervanging binnen de categorie tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoefte. De vervangingsopdracht kan ook worden gebruikt om meerdere personeelsleden die door verminderd te werken niet voltijds werken te vervangen door één of meerdere personeelsleden.
- Op dit moment omvat het VPS geen enkele vorm van omschrijving van welke functies precies hooggekwalificeerd zijn. Dit wordt ad hoc bepaald door de lijnmanager. De lijnmanager zal dit als gevolg van het voorliggend ontwerpbesluit kunnen blijven doen. Verder zal voor deze functies ook in de toekomst op grond van artikel VII 1 VPS, na akkoord van de minister bevoegd voor de bestuurszaken, in een afwijkende verloningsregeling kunnen worden voorzien.



Ter aanvulling van de huidige regeling bepaalt het voorliggend ontwerpbesluit dat een betrekking van rang A2 of hoger in het kader van een hooggekwalificeerde betrekking contractueel kan worden ingevuld. De reden waarom betrekkingen in de rang A2 of hoger als hooggekwalificeerde betrekkingen kunnen worden beschouwd is de volgende. Er wordt immers vastgesteld dat de maatschappij en omgeving waarin de Vlaamse overheid opereert complexer wordt. Dit vergt nog meer dan vroeger een vlotte werving van hooggekwalificeerde profielen die beschikken over specifieke inhoudelijke/leidinggevende capaciteiten. Deze hooggekwalificeerde profielen zijn op dit moment voornamelijk vanaf rang A2 in de organisatie terug te vinden. Wat de verloning van deze hooggekwalificeerde betrekkingen betreft, zal het akkoord van de minister van Bestuurszaken niet moeten worden gevraagd. Deze betrekkingen worden namelijk verloond in de beginsalarisschaal die gekoppeld is aan de rang A2 of hoger.

Wat deze aanpassing betreft, is het wel belangrijk om op te merken dat het gaat om een mogelijkheid om over te gaan tot een contractuele invulling. Een lijnmanager zal nog steeds kunnen beslissen om functies die zich bevinden in de rang A2 of hoger statutair in te vullen.

De invulling van het top- en middenkader zal ook na inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit gebeuren overeenkomstig de bepalingen die thans zijn opgenomen in Deel V van het VPS.

Aan de bestaande categorieën waarin contractueel kan worden geworven, worden de volgende drie categorieën toegevoegd:

- voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die door een andere instantie worden gefinancierd.

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

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

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

- voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers. Wat juist onder deze categorie zal worden verstaan, zal door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, in overleg met de functioneel bevoegde ministers, na mededeling aan de Vlaamse Regering worden bepaald. Hier kan bijvoorbeeld o.a. gedacht worden aan de openbare psychiatrische ziekenhuizen Geel en Rekem die in concurrentie staan met de private psychiatrische ziekenhuizen.

- om de knelfuncties vermeld in het ministerieel besluit van 15 juni 2009 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid in te vullen. Wat deze categorie betreft, gaat het om een mogelijkheid om de functie contractueel in te vullen. Voor deze invulling kan bijvoorbeeld gekozen worden indien wordt vastgesteld dat de nationaliteitsvereiste die wel geldt bij een statutaire werving en niet bij een contractuele werving er toe leidt dat de vacature niet kan worden ingevuld.

Pro memorie, de uiteindelijke toelichting bij artikel I 4 VPS zal worden herschreven zodat het duidelijk is dat:

- a) taken die permanent zijn via een statutaire werving moeten worden ingevuld,
- b) een vacature (met uitzondering van de bijkomende of specifieke opdrachten die contractueel moeten worden ingevuld) kan contractueel worden ingevuld, als de personeelsbehoefte valt onder één van de categorieën die limitatief worden opgesomd onder artikel I 4, §5 VPS.

#### Artikel 3 (wijziging van artikel III 2, 2° - objectief wervingssysteem)

De wijziging van de categorie "vervanging van afwezige ambtenaren" hangt ook samen met de wijziging van artikel III 2, 2°, eerste streepje. Op basis van dit laatste artikel kan een persoon in het kader van een vervangingsopdracht zonder toepassing van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking in dienst worden genomen. Omdat het VPS de wijze van contractuele indiensttreding niet nader bepaalt, kan dit gebeuren met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (zonder specifieke vervangingsclausule). Dit laatste is evenwel tegengesteld aan de algemene regel op basis waarvan een contractuele vacature in principe wordt ingevuld met toepassing van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking.

Gelet hierop bepaalt het ontwerpbesluit dat in geval van een vervangingsopdracht het objectief wervingssysteem niet moet worden toegepast als de tewerkstelling minder dan één jaar duurt.

#### Artikel 2, 4, 5 en 6 (wijziging van artikel I 9, §2, III 16, III 19 en III 32 – raad van beroep statutaire proeftijd)

Een burger die niet akkoord gaat met een eenzijdige rechtshandeling die op hem betrekking heeft, kan naar de Raad van State stappen en een verzoek tot vernietiging of schorsing van die rechtshandeling indienen. Dit principe geldt ook voor een ambtenaar die niet akkoord gaat met een eenzijdige rechtshandeling die een entiteit in uitvoering van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (VPS) nam. Is de ambtenaar het voorwerp van één van de volgende administratieve rechtshandelingen, dan kan hij pas na afhandeling van een intern beroep naar de Raad van State stappen.

Voor volgende administratieve rechtshandelingen voorziet het VPS een intern beroep bij de raad van beroep.

- een evaluatie "onvoldoende" of "loopbaanvertraging",
- een tuchtschorsing of schorsing in het belang van de dienst,
- een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd.

De verankering in het VPS van de beroepsmogelijkheid inzake evaluatie en tucht was destijds een overname van een regeling die was opgenomen in het APKB. Beide beroepsmogelijkheden blijven, ofschoon het APKB werd opgeheven, ook na de inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit bestaan.

De beroepsmogelijkheid inzake de negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd stond niet in het APKB. De Vlaamse Regering voerde deze beroepsmogelijkheid dus binnen de eigen discretionaire bevoegdheid in.

Doordat de wervingen binnen de Vlaamse overheid conform het VPS en de omzendbrief kwaliteitscriteria selecties en selectoren en door de verdere centralisering van de selecties van hoog niveau zijn, worden in het gros van de wervingen de juiste mensen aangenomen. Hierdoor zal een proeftijd in de meeste gevallen positief worden geëvalueerd aangezien de selectie er voor zorgde dat de juiste man/vrouw op de juiste plaats terecht kwam. In de uitzonderingsgevallen dat er na selectie toch geen sprake is van de juiste man/vrouw op de juiste plaats moet het mogelijk zijn om afscheid te nemen van de persoon in kwestie. Voor zowel het individu, als voor de organisatie is het dan beter om niet meer met elkaar verder te gaan.

Een situatie waarbij een raad van beroep kan beslissen dat de negatieve evaluatie die de basis vormt voor het ontslag teniet wordt gedaan, is niet in het belang van zowel het individu als van de organisatie en kan tot interne problemen leiden. Daarom wordt de mogelijkheid om beroep in te stellen tegen de negatieve evaluatie van de proeftijd opgeheven. Ook het Lijnmanagement vroeg in het verleden (op het SOPO van januari 2012) een aanpassing van deze regeling.

De afschaffing van de raad van beroep vergt niet dat als alternatief een mogelijkheid wordt ingevoerd op basis waarvan de ambtenaar op proef voorafgaand aan het ontslag wordt gehoord. De evaluatieprocedure is immers een tegensprekelijke procedure. De ambtenaar op proef wordt immers gehoord tijdens van het evaluatiegesprek dat de basis is voor het evaluatieverslag op grond waarvan de ontslagbeslissing wordt genomen.

De beroepsmogelijkheid tegen de evaluatie onvoldoende of loopbaanvertraging en de beroepsmogelijkheid tegen een tuchtstraf of schorsing in het belang van de dienst blijven behouden.

Wat de statutaire proeftijden betreft die zijn aangevat voor [de inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit] wordt er voorzien in een overgangsbepaling op basis waarvan de regels inzake de raad van beroep voor deze statutaire proeftijden blijven gelden.

#### Artikel 7 (wijziging van artikel IV 1 – evaluatie na zes maanden)

Bij het begin van een kalenderjaar worden de prestaties en de wijze waarop deze tijdens het vorige kalenderjaar werden geleverd geëvalueerd op voorwaarde dat het personeelslid tijdens het vorige kalenderjaar gedurende minimaal drie maanden prestaties heeft geleverd. De eerst volgende keer dat de prestaties van een personeelslid opnieuw worden geëvalueerd, is bij het begin van het volgende kalenderjaar (bv. in 2017 werden de prestaties die geleverd werden in het kalenderjaar 2016 geëvalueerd. De eerstvolgende evaluatie gaat door begin 2018 en heeft betrekking op de prestaties in het kalenderjaar 2017).

Het voorliggende ontwerpbesluit voert door de toevoeging van een paragraaf 4 aan het artikel IV 1 een uitzondering op de hoger vermelde algemene regel (evaluatie per kalenderjaar) in. Deze uitzondering geldt zowel voor het statutair als contractueel personeel.

Indien een evaluatie van de prestaties werd afgesloten met een 'onvoldoende', kunnen de evaluatoren beslissen om de prestaties van het betrokken personeelslid een eerstvolgende keer vroeger te evalueren (dus niet bij het begin van het volgende kalenderjaar). In dat geval kan een evaluatie plaatsvinden na de zesde maand die volgt op de kennisgeving van het evaluatieverslag.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artikel 8 (wijziging van artikel V 12, §4 – mobiliteitskrediet)

Tot vóór 1 april 2018 konden de titularissen van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau op grond van artikel V 12, §2, 5. VPS opteren voor:

- hetzij een dienstwagen die zij ook voor privédoeleinden mogen gebruiken (dit impliceert geen treinkaart, abonnement De Lijn, geen verplaatsingskosten eigen voertuig)
- hetzij een abonnement op het openbaar vervoer 1ste klasse waarvan de kostprijs volledig door de werkgever wordt gedragen. Desgevallend veronderstelt dit de inlevering van de dienstwagen.

Op grond van artikel V 12, § 4 geniet de vervanger van een N-functie, vermeld in artikel V 11, §2, eerste lid en tweede lid, 1° tot en met 3°, de bezoldiging en de toelagen, zoals bepaald in paragraaf 2 voor zover de vervanging drie maanden of langer duurt. De vervanger die aan de voorwaarden voldeed had bijgevolg ook de optiemogelijkheid tussen hetzij een dienstwagen, hetzij een abonnement op het openbaar vervoer eerste klasse.

Met het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut 13 januari 2006, wat betreft het topkader en een maatregel voor het middenkader, werd artikel V 12, §2, 5. opgeheven, en de optiemogelijkheid (dienstwagen of abonnement openbaar vervoer 1<sup>ste</sup> klasse) werd vanaf 1 april 2018 vervangen door een "mobiliteitskrediet" (nieuw artikel V12bis)

Aangezien het de bedoeling is dat een vervanger van een N-functie (als de vervanging langer dan 3 maanden duurt) ook kan genieten van de voordelen van het mobiliteitskrediet, moet in artikel V 12, §4 tevens verwezen worden naar artikel V 12bis (mobiliteitskrediet)

#### Artikel 9 (invoeging van een artikel VII 5bis – bepaling van een week salaris)

Op grond van artikel XI 6 en XI 8 moet er bij een ontslag door de werkgever of bij een vrijwillig ontslag door de ambtenaar een opzeggingstermijn worden nageleefd. Deze opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in weken. Zowel de benoemende overheid als de ambtenaar (bij een vrijwillig ontslag) kunnen beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat en dat er geen opzeggingstermijn moet worden gepresteerd. In dat geval wordt de opzeggingstermijn vervangen door een verbrekingsvergoeding die wordt uitbetaald door de partij die een einde stelde aan de tewerkstelling. De verbrekingsvergoeding wordt berekend op basis van de weken opzeggingstermijn die niet worden gepresteerd.

Opdat deze vergoeding in praktijk zou kunnen worden berekend en uitbetaald, moet er in het VPS een formule worden verankerd op grond waarvan het bruto maandsalaris wordt omgezet naar een bruto weksalaris. Naar analogie met de regeling die op grond van artikel 39, §3 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voor het contractueel personeel geldt, wordt de volgende formule in het VPS verankerd. Het weksalaris is gelijk aan het maandsalaris gedeeld door dertien en vermenigvuldigd met drie.

#### Artikel 10 (wijziging van artikel VII 8 – carenzdag)

Artikel VII 8 omvat enkele specifieke regelingen i.v.m. de uitbetaling van het salaris van een contractueel personeelslid tijdens het ziekteverlof. Aan deze regelingen worden de volgende wijzigingen aangebracht

- als een arbeider afwezig was wegens ziekte of ongeval en zijn afwezigheid duurde minder dan veertien kalenderdagen, dan werd de eerste dag van het ziekteverlof op grond van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 niet uitbetaald. De niet uitbetaalde dag werd arbeidsrechtelijk "de carenzdag" genoemd. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 bepaalt het VPS dat in geval van een carenzdag het salaris van een arbeider toch wordt doorbetaald. Hierdoor had een arbeider tijdens een periode van ziekte gedurende één bijkomende dag recht op gewaarborgd loon.

Sinds 1 januari 2014 is de carenzdag ten gevolge het eenheidsstatuut (wet van 26 december 2013) uit de arbeidswetgeving verdwenen. Hierdoor heeft een arbeider op grond van de arbeidswetgeving op de eerste dag van zijn ziekteafwezigheid recht op gewaarborgd loon ook als totale afwezigheid minder dan veertien kalenderdagen duurde. Gelet hierop is de bepaling die in het VPS de carenzdag neutraliseert achterhaald en wordt deze opgeheven.

- naar analogie met de regeling opgenomen in de feestdagenwet van 4 januari 1974, die op een overheidswerkgever niet van toepassing is (artikel 1) bepaalt het VPS dat een feestdag die valt binnen de dertig kalenderdagen na de start van een ziekteverlof wordt uitbetaald. Naar analogie met de regeling die voor ambtenaren wordt ingevoerd (zie artikel 9 van het ontwerpbesluit) zal het loon voor de vervangende vakantiedagen tussen Kerst en nieuw ook worden uitbetaald op voorwaarde dat deze periode ligt binnen de dertig kalenderdagen die volgen op de start van het ziekteverlof.

#### Artikel 11 (wijziging artikel VII 109 - tegemoetkoming internet PTOW)

- 1 De huidige formulering dat de werkgever “de middelen ter beschikking stelt” volstaat niet indien men de kostprijs van het internet ten laste wil nemen of een forfaitaire vergoeding voor het gebruik van de eigen internetverbinding wenst toe te kennen

Wat betreft de hoogte van de forfaitaire vergoeding, aanvaardt zowel de fiscus als de RSZ een vergoeding van € 20/maand om vrijgesteld te zijn van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.

De lijnmanager kan een van de volgende beslissingen nemen:

- 1° de kostprijs van de internetaansluiting en het internetabonnement ten laste nemen via het derde-betalersysteem,
- 2° een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen voor het professionele gebruik van de eigen internetverbinding van het personeelslid.

Wat betreft punt 1° (het derde-betalerssysteem) (HB+), wordt sinds november 2016, zowel bij Proximus als Telenet ook een “basic internet” aangeboden, naast de reeds bestaande internetformules

2. De lijnmanager kan aan een personeelslid een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen indien het personeelslid in kwestie tijdens plaats- en tijdsafhankelijk werken gebruik maakt van een eigen privé aangekocht ICT- toestel. Onder zo’n ICT-toestel kan onder andere een eigen desktop, laptop, of tablet vallen en alle andere toestellen die dezelfde functionaliteiten hebben als de voormelde toestellen.

Deze toelage kan door de lijnmanager worden toegekend als de volgende twee voorwaarden cumulatief vervuld zijn.

- 1 Het gebruik van een eigen ICT-toestel past binnen het veiligheidsbeleid van een entiteit, raad of instelling. Het is de lijnmanager die beslist of het gebruik van een eigen ICT-toestel past binnen het veiligheidsbeleid;
- 2 Het personeelslid beschikt niet over een door de werkgever ter beschikking gesteld ICT-toestel dat hij in het kader van PTOW kan gebruiken. Als een personeelslid bijvoorbeeld beschikt over een door de werkgever ter beschikking gestelde laptop of tablet of ander mobiel toestel, maar verkiest om deze in het kader van PTOW niet mee naar huis te nemen, dan kan er geen vergoeding worden toegekend bij gebruik van eigen ICT-middelen

Aangezien een vergoeding een tegemoetkoming is voor een door het personeelslid gemaakte kost en in verhouding moet staan tot deze kost, kan deze vergoeding slechts worden uitbetaald als het personeelslid effectief aan PTOW heeft gedaan en conform de hoger vermelde regels gebruik heeft gemaakt van eigen ICT-middelen tijdens de uitoefening van PTOW.

## Artikel 12 (wijziging van artikel X 9 – jaarlijks verlof en ziekteverlof)

Artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG regelt het recht op jaarlijkse vakantie voor de inwoners van de Europese Unie. Op grond van deze richtlijn heeft een voltijds werkende burger per jaar minimaal recht op vier weken jaarlijkse vakantie. Dit recht mag behalve bij uitdiensttreding niet in geld worden omgezet

Hoe dit recht op jaarlijkse vakantie moet worden toegepast door de lidstaten van de Europese Unie bij een samenloop met ziekte, werd door het Europese Hof van Justitie in kader van meerdere arresten (*arrest Schultz – Hoff en Singer*, *arrest Federación de Comercio, Hostelería y Turismo*, *arrest Maribel Dominguez - Centre informatique du Centre Ouest Atlantique*), als volgt geïnterpreteerd

- jaarlijkse vakantie en ziekteverlof hebben twee van elkaar te onderscheiden doelstellingen (ontspannen vs. herstellen van een ziekte);
- het feit dat een personeelslid door ziekte zijn verlof pas een jaar later kan opnemen, doet de jaarlijkse vakantie niet aan belang inboeten;
- de richtlijn 2003/88/EU verbiedt nationale bepalingen volgens welke het recht op jaarlijks verlof vervalt op het einde van de referentieperiode, wanneer het personeelslid zijn verlof door ziekte niet kon opnemen

Wanneer we de huidige regeling inzake jaarlijkse vakantie vergelijken met deze arresten, dan moeten we opmerken dat deze regeling niet volledig in overeenstemming is met deze arresten:

- de overdrachtsmogelijkheid wordt immers beperkt tot elf dagen,
- er is geen overdracht bij het bereiken van het maximum van 150 dagen,
- het niet-overgedragen gedeelte wordt bij een statutair afgetrokken van het ziektecontingent en gaat bij een contractueel verloren

Aldus moet op grond van de Europese rechtspraak de mogelijkheid om jaarlijkse vakantie bij ziekte over te dragen worden aangepast. In het kader van deze aanpassing houden we ook rekening met de volgende elementen uit de arresten van het Europese Hof van Justitie:

- op de overdracht mag een tijdbepanking worden gezet. Lees. het overgedragen verlof moet voor een bepaalde datum worden opgenomen,
- het nationale recht mag het verlof dat zij toekent bovenop het minimum voorzien in de richtlijn anders behandelen

Derhalve rekening houdend met alle elementen uit de verschillende arresten wordt de overdrachtsmogelijkheid zowel voor het statutair als contractueel personeel als volgt hervormd. Deze nieuwe regeling is van toepassing indien men de jaarlijkse vakantie door ziekte of ongeval (inclusief ziekteverlof wegens arbeidsongeval, beroepsziekte en arbeidswegongeval) niet of niet volledig kon opnemen.

- net als in de huidige regeling kan een personeelslid die zijn jaarlijkse vakantie door ziekte niet kon opnemen maximaal elf dagen verlof overdragen naar het volgende jaar. Deze elf dagen worden opgeteld bij het verlof dat in het verleden werd overdragen, en tellen mee voor de berekening van het maximum van 150 dagen en moeten uiterlijk voorafgaand aan het pensioen worden opgenomen,
- bovenop de elf dagen kan een personeelslid dat door ziekte of ongeval zijn jaarlijkse vakantie voor het einde van het jaar niet kon opnemen dertien bijkomende dagen overdragen naar het volgende jaar. Deze dertien bijkomende dagen
  - moeten binnen de twee jaar na overdracht worden opgenomen en gaan bij niet opname verloren;
  - tellen niet mee voor de berekening van het maximum van 150 dagen

Bijvoorbeeld. een personeelslid nam in 2019 vijf dagen verlof op en wordt vervolgens langdurig ziek waardoor hij zijn dertig resterende dagen voor het einde van het jaar niet kon opnemen. Dit personeelslid kan als volgt jaarlijkse vakantie overdragen:

- elf dagen die bij het in het verleden overgedragen verlof worden geteld, die meetellen voor de berekening van het maximum van 150 dagen en die uiterlijk voorafgaand aan het pensioen moeten worden opgenomen,
- dertien dagen, die niet meetellen voor het maximum van 150, maar die voor 31 december 2021 moeten worden opgenomen

Het personeelslid in dit voorbeeld nam dus vijf dagen op en droeg er vierentwintig over. De zes dagen die niet kunnen worden overgedragen en die niet werden opgenomen gaan verloren. Een personeelslid dat door ziekte zijn jaarlijks verlof voor het einde van het kalenderjaar niet kon opnemen, kan aldus maximaal vierentwintig dagen naar het volgende jaar overdragen. De overige elf moeten conform de hogere arresten niet worden overgedragen.

Als de situatie zich voordoet dat een personeelslid al 150 dagen jaarlijkse vakantie heeft opgespaard, dan kan hij in principe geen verlof meer overdragen naar het volgende jaar. In geval de jaarlijkse vakantie door ziekte niet kon worden opgenomen, wordt er voorzien in een uitzondering op deze regel. Het personeelslid in kwestie zal in dat geval maximaal 24 dagen kunnen overdragen die binnen de twee jaar na overdracht moeten worden opgenomen.

Bijvoorbeeld. een personeelslid nam in 2019 vijf dagen jaarlijkse vakantie op en kon de overige dertig door ziekte niet opnemen. In het verleden droeg hij al 150 dagen over naar het volgende jaar. Het personeelslid in kwestie kan van de dertig niet-opgenomen dagen vierentwintig overdragen naar het volgende jaar die voor 31 december 2021 moeten worden opgenomen. Bij niet-opname voor deze datum gaan ze verloren.

Ook kan de situatie zich voordoen dat een personeelslid tijdens het jaar gedurende welke men zijn jaarlijkse vakantie niet volledig door ziekte kon opnemen één of meerdere dagen van de twintig dagen onbetaald verlof opnam. Normaliter kan zo'n personeelslid slechts vijf dagen overdragen naar het volgende jaar.

Bijvoorbeeld. tijdens 2019 nam een personeelslid vijf dagen jaarlijkse vakantie op. De overige dertig dagen kon hij door ziekte niet opnemen, maar hij nam wel 10 dagen onbetaald verlof op. Eind 2019 zal het personeelslid

- vijf dagen verlof kunnen overdragen naar het volgende jaar. Deze vijf worden opgeteld bij in het verleden overdragen verlof, tellen mee voor de berekening van het maximum van 150 en moeten uiterlijk voorafgaand aan het pensioen worden opgenomen,
- dertien dagen verlof kunnen overdragen die niet meetellen voor de berekening van de 150 en die voor 31 december 2021 moeten worden opgenomen.

In geval van pensioen wordt het verlof dat op grond van deze regeling werd overgedragen enkel uitbetaald wanneer de niet-opname het gevolg was van een afwezigheid wegens ziekte of ongeval voorafgaand aan het pensioen.

#### Artikel 13 (wijziging van artikel X 12 – samenloop jaarlijks en ziekteverlof)

Het Europees Hof van Justitie stelde op 21 juni 2012 (nr. C-78/11) dat een persoon die tijdens zijn jaarlijks verlof ziek wordt, dit verlof later moet kunnen opnemen. Artikel X 12 dat de samenloop tussen jaarlijks en ziekteverlof regelt, is thans niet in overeenstemming met deze rechtspraak. Ziekte tijdens jaarlijks verlof heeft immers niet de omzetting van het verlof naar ziekteverlof voor gevolg.



Het voorliggende ontwerpbesluit brengt hierin verandering. Zowel het statutair als contractueel personeelslid dat tijdens een periode van jaarlijks verlof ziek wordt, zal dit kunnen omzetten naar ziekteverlof op voorwaarde dat aan de volgende twee voorwaarden cumulatief voldaan is.

- het personeelslid moet een getuigschrift van zijn behandelend arts indienen waaruit de startdatum en duur van de arbeidsongeschiktheid blijkt;
- het personeelslid moet de arbeidsongeschiktheid melden overeenkomstig de regeling die is opgenomen in het arbeidsreglement.

#### Artikel 14 (wijziging van artikel X 20 – ziektecontingent)

Het jaarlijks verlof van een ambtenaar dat door ziekte voor het einde van het kalenderjaar niet kon worden opgenomen, wordt afgetrokken van het ziektecontingent voorzien in artikel X 20 VPS. Hierdoor neemt een ambtenaar in praktijk minder dagen van zijn ziektecontingent op. Gelet evenwel op de bijkomende maatregelen die in dit besluit m.b.t. de overdracht van verlof worden genomen, en gelet op het feit dat contractuele personeelsleden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden hun verlof verliezen, wordt de crediteringsregeling voor het statutair personeel opgeheven.

Naar analogie met de regeling die op grond van artikel 48quater van het koninklijk besluit van 19 november 1998 geldt voor de federale ambtenaren wordt er ook voor de Vlaamse ambtenaren een regeling ingevoerd op grond waarvan hun afwezigheid met non-activiteit gelijk wordt gesteld als zij een onderzoek belemmeren dat in het kader van een vervroegde opruststelling door MEDEX wordt gevoerd.

Het belemmeren van het onderzoek veronderstelt moedwilligheid in hoofde van de ambtenaar.

Hieronder kan het volgende verstaan worden:

- de weigering door de ambtenaar om zich door MEDEX te laten onderzoeken
- het creëren van een situatie door de ambtenaar dat een onderzoek door MEDEX feitelijk onmogelijk maakt,
- het niet komen opdagen op een onderzoek zonder enige geldige reden.

#### Artikel 15 (wijziging van artikel X 22 – deeltijdse prestaties wegens ziekte)

De deeltijdse prestaties wegens ziekte wat het statutair personeel betreft en de gedeeltelijke werkhervatting wat het contractueel personeel betreft blijven twee van elkaar te onderscheiden regelingen die beide op andere gronden worden toegekend. De deeltijdse prestaties wegens ziekte worden op grond van het VPS toegekend door het geneeskundig controleorgaan aan het statutaire personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht zijn prestaties deeltijds wil hervatten. De gedeeltelijke werkhervatting wordt aan een contractueel personeelslid toegekend op basis van de arbeidsovereenkomstenwet en de ZIV-wetgeving door de adviserend geneesheer van de bevoegde mutualiteit.

In de huidige regeling zijn de deeltijdse prestaties wegens ziekte de facto een recht als het geneeskundig controleorgaan ze toekent. De gedeeltelijke werkhervatting is dan weer een gunst, daar het steeds het akkoord van de lijnmanager vereist.

Als gevolg van het ontwerpbesluit worden zowel de deeltijdse prestaties wegens ziekte, als de gedeeltelijke werkhervatting een recht gedurende een periode van zes maanden. De voorwaarden die voor de statutaire personeelsleden zijn opgenomen in het VPS (beslissing van het geneeskundig controleorgaan en bijdragen aan de voltijdse hervatting) en voor de contractuele personeelsleden in de ZIV-wetgeving (advies adviserend geneesheer van de mutualiteit van het personeelslid) moeten wel voldaan zijn.

Vanaf de zevende maand is het verlof niet langer een recht, maar is een verderzetting wel mogelijk als de volgende voorwaarden voldaan zijn.

- statutair: er is een advies van de het geneeskundig controleorgaan, de deeltijdse prestaties blijven bijdragen tot een voltijdse hervatting van het werk en de lijnmanager stemt in met de verderzetting van de deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- contractueel: er is een advies van de adviserend geneesheer van de mutualiteit van het personeelslid en de lijnmanager stemt in met de verderzetting van de gedeeltelijke werkhervatting

Wat het prestatieregime betreft is ook gedurende de eerste zes maanden een hervatting met minder dan 50% van een voltijds arbeidsregime enkel mogelijk als de lijnmanager hiermee instemt. Als gevolg van het ontwerpbesluit wordt wat het statutair personeel betreft de bestaande grens met betrekking tot het prestatieregime opgeheven, maar minder dan 50% werken vergt wel het akkoord van de lijnmanager

#### Artikel 16 en 21 (wijziging van artikel X 23, §1 en artikel X 80 – vrijstelling van een zwanger personeelslid)

Een personeelslid dat zwanger is, dient haar zwangerschap zo vlug als mogelijk te melden aan de werkgever. Eens de werkgever op de hoogte is van de zwangerschap kan hij de risicoanalyse die is voorzien in artikel 42 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 laten uitvoeren. Indien uit deze analyse een risico blijkt voor het zwangere of borstvoeding gevende personeelslid dan moet de werkgever de nodige maatregelen treffen. In eerste instantie moet de werkgever proberen om de arbeidsomstandigheden aan te passen en zo de risico's in te dijken. Indien dit evenwel omwille van objectieve redenen niet mogelijk is, dan wordt op grond van de arbeidswet de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid geschorst en krijgt een ambtenaar vrijstelling van arbeid.

Thans stelt het VPS deze situatie gelijk met ziekteverlof. Dit was destijds een praktische keuze, maar misschien niet de meest juiste. Een vrijstelling is immers geen vorm van ziekteverlof.

Gelet hierop worden de volgende maatregelen genomen

- de vrijstelling van een zwanger of borstvoeding gevend personeelslid wordt uit de regeling inzake ziekteverlof geschrapt;
- er wordt een nieuwe dienstvrijstelling ontwikkeld op grond waarvan een personeelslid dat na een risico analyse werd vrijgesteld niet langer moet worden gelijkgesteld met een personeelslid met ziekteverlof

#### Artikel 17, 18, 19 en 20 (wijziging van artikelen X 65, X 66 X 67 en X 69 – politiek verlof leden bijzonder comité voor de sociale dienst en wijziging naamgeving)

Het decreet over het lokaal bestuur richt met ingang van 1 januari 2019 binnen iedere gemeente een bijzonder comité voor de sociale dienst op. In dit comité kunnen naast gemeenteraads- en OCMW-raadsleden ook externen zetelen. Op grond van de huidige stand van de regelgeving hebben:

- gemeenteraads- en OCMW-raadsleden die in dit comité zetelen vanuit hun rol als gemeenteraads- of OCMW-raadslid recht op politiek verlof;
- externen geen recht op politiek verlof.

In het kader van de gelijke behandeling wordt nu ook voor de personeelsleden (zowel statutaire, als contractuelen) die lid zijn van het bijzonder comité voor de sociale dienst, maar geen

gemeenteraads- of OCMW-raadslid zijn voorzien in politiek verlof (onder de vorm van dienstvrijstelling (artikel X 65) en facultatief politiek verlof (artikel X 66))

De dienstvrijstelling bedraagt twee dagen per maand. Deze afwezigheid wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en het salaris wordt doorbetaald. Het facultatief verlof bedraagt naar gelang het inwonersaantal van de gemeente twee of vier dagen per maand. Deze afwezigheid wordt eveneens gelijkgesteld met dienstactiviteit, maar het salaris wordt niet doorbetaald.

Voorts worden in de drie artikelen inzake politiek verlof enkele naamgevingen geactualiseerd.

- voorzitter van het districtscollege wordt vervangen door districtsburgemeester,
- lid van het districtscollege van een district wordt vervangen door districtsschepen,
- lid van de deputatie wordt vervangen door gedeputeerde

#### Artikel 22 (toevoeging van artikel X 96 – overgang deeltijdse prestaties wegens ziekte)

De deeltijdse prestaties wegens ziekte die werden toegekend voor de inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit en die op het moment van de inwerkingtreding nog steeds lopen, blijven verder lopen tot en met de voorziene einddatum. Op deze deeltijdse prestaties wegens ziekte blijven de regels van toepassing die golden bij toekenning. Na afloop gebeurt een verlenging overeenkomstig de regels die gelden vanaf de inwerkingtreding van het ontwerpbesluit.

#### Artikel 23 (wijziging van artikel XI 4, §1 – onrechtmatige benoeming)

Als de benoeming van een ambtenaar door de Raad van State als onrechtmatig werd bevonden, dan wordt de ambtenaar ontslagen. Indien de onrechtmatige benoeming niet het gevolg is van bedrog wegens de ambtenaar, dan heeft de ontslagen ambtenaar recht op een vergoeding. Deze vergoeding wordt thans berekend op basis van drie maanden loon per vijf jaar anciënniteit. Deze regeling is niet in overeenstemming met de nieuwe regeling die op grond van artikel 25 van dit besluit wordt ingevoerd en wordt aldus door deze regeling vervangen.

#### Artikel 24 (wijziging van artikel XI 5 – ambtsneerlegging)

Dit artikel regelt de gevallen die een neerlegging van het ambt voor gevolg hebben en wordt technisch aangepast aan de hervormde ontslagregeling (zie artikel 31 van het ontwerpbesluit).

#### Artikel 25 (wijziging van artikel XI 6 – vrijwillig ontslag)

Een ambtenaar kan op eigen initiatief de diensten van de Vlaamse overheid definitief verlaten. Daartoe dient men een vrijwillig ontslag in te dienen bij de benoemende overheid. Artikel XI 6 VPS bepaalt de regels die een ambtenaar, bij het indienen van een vrijwillig ontslag moet volgen.

De toepassing van deze regels leiden nu soms tot onduidelijkheid. Vandaar worden de volgende zaken verduidelijkt:

- de wijze waarop het vrijwillig ontslag moet worden ingediend, door middel van de overhandiging van een geschrift aan de benoemende overheid. Dit geschrift kan een mail, brief of aangetekend schrijven zijn,
- de inhoud van het geschrift: de wilsuitdrukking inzake ontslag, de begindatum en de duur van de opzeggingstermijn;
- wat de ingangsdatum van de opzeggingstermijn betreft, werd er verduidelijkt dat deze ingaat op de maandag die volgt op de week waarin het vrijwillig ontslag aan de benoemende overheid werd overhandigd.

Ook wordt de opzeggingstermijn die de ambtenaar moet respecteren afgestemd op de regeling die sinds het eenheidsstatuut (wet van 26 december 2013) geldt voor het contractueel personeel dat zelf ontslag wenst te nemen. Hierdoor zal een ambtenaar die een vrijwillig ontslag indient, afhankelijk van zijn anciënniteit een opzeggingstermijn van maximaal dertien weken moeten presteren

In vergelijking met de huidige regeling wordt ook bepaald dat het ontslag onmiddellijk kan ingaan, op voorwaarde dat de ambtenaar een vergoeding betaalt waarvan de waarde gelijk is aan het loon van de opzeggingstermijn die niet wordt gepresteerd. In onderling akkoord kunnen de benoemende overheid en de ambtenaar wel overeenkomen dat er geen opzeggingstermijn moet worden gepresteerd (bv. na afloop van een onbetaald verlof waarbij de ambtenaar beslist om bij de werkgever voor wie hij tijdens het onbetaald verlof werkte te blijven), of dat de te presteren opzeggingstermijn afwijkt van de termijn die is voorzien in het VPS

#### Artikel 26 (wijziging van artikel XI 7 – opruststelling na 365 kalenderdagen afwezigheid)

De leeftijdsgrens waarop het contingent van 365 kalenderdagen begint te lopen werd de laatste jaren op grond van de federale pensioenwetgeving jaar na jaar opgetrokken. Sinds 1 januari 2018 geldt de 63<sup>ste</sup> verjaardag als de startdatum voor dit contingent. Gelet op het feit dat er geen verhogingen meer voorzien zijn, worden de verwijzingen naar 62 jaar en 62 jaar en zes maanden in het VPS geschrapt.

#### Artikel 27 en 28 (wijziging van artikel XI 8 en invoeging van artikelen XI 8bis, ter, quater en quinques – ontslagregeling ambtenaren)

Artikel XI 8: op grond van dit artikel wordt een ambtenaar die, nadat een eerste evaluatie met een onvoldoende werd afgesloten, na v. één van de twee eerstvolgende evaluaties opnieuw een onvoldoende krijgt ontslagen. Aan deze regel brengt het voorliggende ontwerpbesluit de volgende wijzigingen aan.

- er is nog steeds een ontslag na twee evaluaties “onvoldoende”, maar de huidige tijdspanne tussen beide evaluaties wordt aangepast. Hierdoor kan een ambtenaar ontslagen worden als hij na een eerste evaluatie onvoldoende naar aanleiding van één van de tien eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie onvoldoende krijgt.
- het ontslag na twee onvoldoendes zal in tegenstelling tot nu niet langer een automatisme zijn. Het is de benoemende overheid die beslist of de ambtenaar in kwestie al dan niet ontslagen wordt. De benoemende overheid neemt deze beslissing binnen de 30 kalenderdagen die volgen op de dag waarop de onvoldoende definitief geworden is. Wanneer een onvoldoende definitief is, zal afhangen van het feit of de ambtenaar al dan niet beroep heeft ingesteld bij de raad van beroep
  - de ambtenaar stelde geen beroep in: de ambtenaar heeft volgend op de ontvangst van het evaluatieverslag 15 kalenderdagen om beroep in te stellen. Indien hij geen beroep instelt dan is op de dag die volgt op het verstrijken van de beroepstermijn de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt;
  - de ambtenaar stelde wel beroep in,
    - de raad van beroep beslist met unanimiteit van stemmen dat de onvoldoende gegrond is: op de dag van de beslissing is de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt;

- o de raad van beroep beslist met unanimiteit van stemmen dat de onvoldoende ongegrond is: de onvoldoende wordt overeenkomstig artikel I 9, §1, tweede lid VPS geschrapt;
- o de raad van beroep geeft een advies: de overheid is terug aan zet en moet binnen de 15 kalenderdagen die volgen op de ontvangst van het advies een definitieve beslissing nemen inzake het al dan niet behoud van de onvoldoende. Op de dag waarop de overheid beslist om de onvoldoende te behouden is de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt.

Indien binnen de hogervermelde termijn geen ontslagbeslissing wordt genomen, dan gaan we er bij gebrek aan een beslissing van uit dat de ambtenaar niet ontslagen wordt

Als de benoemde overheid na een evaluatie onvoldoende niet overgaat tot een ontslag van de ambtenaar, dan kan men pas na een volgende evaluatie die met een onvoldoende werd afgesloten beslissen om de ambtenaar te ontslaan. Het is dus niet mogelijk om na een beslissing om de ambtenaar niet te ontslaan tussentijds zonder evaluatie tot een ontslag over te gaan.

Naast de ontslaggrond regelt dit artikel ook de opzeggingstermijn waarop een ambtenaar volgend op zijn ontslag recht heeft (het uiteindelijke ontslag als ambtenaar gaat pas in na afloop van de opzeggingstermijn). Wat de opzeggingstermijn betreft, worden er in het VPS de volgende verduidelijkingen aangebracht:

- de startdatum en duur van de opzeggingstermijn moet aan de ambtenaar worden meegedeeld. De mededeling gebeurt door middel van een beveiligde zending. Indien de benoemde overheid gebruik maakt van een aangetekend schrijven, dan heeft dit aangetekend schrijven uitwerking op de derde werkdag na verzending. De zaterdag wordt in deze beschouwd als een werkdag.
- de opzeggingstermijn start sowieso op de maandag die volgt op de week waarin de beveiligde zending waarmee het ontslag werd betekend uitwerking heeft.

Wat de opzeggingstermijn zelf betreft, wordt de regel "drie maanden opzeggingstermijn per begonnen periode van vijf jaar ancienniteit" vervangen door een regeling die is afgestemd op de regeling die sinds het eenheidsstatuut (wet van 26 december 2013) voor het contractueel personeel geldt. In de nieuwe regeling bouwt een ambtenaar per jaar ancienniteit als ambtenaar x-aantal weken opzeggingstermijn op.

Voor de berekening de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de periode van ononderbroken tewerkstelling als personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid. Periodes die in het kader van de geldelijke ancienniteit werden gevaloriseerd tellen in dit kader niet mee voor de berekening van de ontslagancienniteit.

Voorgaande periodes van tewerkstelling als contractueel personeelslid die de tewerkstelling als ambtenaar onmiddellijk zonder onderbreking voorafgingen tellen wel mee voor de berekening van de ontslagancienniteit als ambtenaar.

Periodes van verlof (betaald of onbetaald) die zich tijdens de tewerkstelling als voordeden, tellen mee voor de berekening van de ancienniteit in het kader van de vaststelling van de opzeggingstermijn.

In afwijking van de hoger vermelde algemene regeling (ononderbroken periodes van tewerkstelling als ambtenaar) wordt bij de vaststelling van de opzeggingstermijn ook rekening gehouden met de tewerkstelling als personeelslid bij een andere werkgever indien men in het kader van een staathervorming of de afslanking van de provincies ambtshalve naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgeheveld

#### Impact van een ontslag als ambtenaar op de opgebouwde pensioenrechten.

In geval van een ontslag als ambtenaar zal de periode dat men werkte als ambtenaar meetellen voor een ambtenarenpensioen. In het kader van de wet met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als niet vastbenoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector, tot wijziging van de individuele responsabilisering van de provinciale en lokale overheden binnen het Gesolidariseerde pensioenfonds, tot aanpassing van de reglementering inzake aanvullende pensioenen, tot wijziging van de modaliteiten van de financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en tot bijkomende financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, zal ook de eventuele voorgaande contractuele tewerkstelling meetellen voor een ambtenarenpensioen op voorwaarde dat men voor 1 december 2017 werd benoemd. Zo niet tellen de contractuele jaren mee voor een privé pensioen

Gaat men na het ontslag gaan werken in de private sector, dan zullen de jaren tewerkstelling in de private sector meetellen voor een "privépensioen".

Bij de berekening van het privépensioen wordt er bekeken of er geen overschrijding is van een volledige loopbaan (voor zowel mannen als vrouwen bereikt na 14 040 dagen (sinds 2014 wordt gerekend in dagen, voorheen in kalenderjaren) van volledige tewerkstelling).

Zijn er meer dagen bewezen dan nodig, kent de federale Pensioendienst geen pensioen toe voor de minst voordelige dagen

#### Vergelijking van de voorgestelde statutaire regeling met de regeling van het contractueel personeelslid. voorbeeld

Op 1 januari 2019 wordt een persoon toegelaten tot de statutaire proeftijd. Diezelfde dag wordt een persoon contractueel aangeworven. Beide worden ontslagen op 1 juni 2025. Beide hebben aldus zeven jaar en vijf maanden ontslag anciënniteit.

De ambtenaar heeft op basis van artikel XI 8, §4 recht op een opzeggingstermijn van vierentwintig weken (zeven jaar tot minder dan acht jaar anciënniteit). Wat het contractueel personeelslid betreft bepaalt artikel 37/2 van de arbeidsovereenkomstenwet het volgende

- anciënniteit van vier jaar, maar minder dan vijf jaar. vijftien weken
- vanaf vijf jaar anciënniteit. drie bijkomende weken per begonnen jaar 15 + 3 (van 5 tot 6) + 3 (van 6 tot 7) + 3 (van 7 tot 8) vierentwintig weken opzeggingstermijn

Wat de berekening van de opzeggingstermijn betreft, blijkt uit het bovenstaande voorbeeld dat de regeling voor het statutair en contractueel personeel dezelfde is.

Artikel XI 8bis. het VPS omvat al een regeling op grond waarvan de te presteren opzeggingstermijn kan vervangen worden door een verbrekingsvergoeding. In dat geval moet de opzeggingstermijn niet worden gepresteerd en gaat het ontslag als ambtenaar onmiddellijk in

Het nieuwe artikel XI 8bis herneemt deze regeling, maar zorgt ook voor een verduidelijking. Deze verduidelijking is deels een overname van de regeling die op grond van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 geldt voor het contractueel personeel:

- voor de berekening van de verbrekingsvergoeding wordt naast het brutosalaris ook rekening gehouden met de voordelen die ambtenaar op grond van zijn statuut verwierf. Deze regeling is volledig dezelfde als deze die is opgenomen in de arbeidsovereenkomstenwet op grond waarvan voor een contractueel personeelslid wordt rekening gehouden met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst. Onder de verworven voordelen wordt o.a. het volgende verstaan:
  - de functie gebonden toelagen die tijdens de twaalf maanden die het ontslag voorafgingen effectief werden uitbetaald,
  - de bruto eindejaarspremie die tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat werd uitbetaald,
  - het bruto vakantiegeld dat tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat werd uitbetaald,
  - de werkgeversbijdragen in de maaltijdcheques die gedurende de twaalf maanden die het ontslag voorafgingen effectief werden uitbetaald;
  - de werkgeversbijdragen in het woonwerk verkeer,
  - de werkgeversbijdragen in de hospitalisatieverzekering;
  - de werkgeversbijdrage in het kader van PTOW
- de vergoeding wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag niet voltijds werkt als gevolg van de opname van een verlof voor deeltijdse prestaties, een deeltijds zorgkrediet, deeltijds medisch bijstandsverlof of deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap,
- werkt een ambtenaar op het moment van het ontslag evenwel verminderd als gevolg van een deeltijds ouderschaps- of palliatief verlof, of deeltijdse prestaties wegens ziekte, dan wordt er bij de berekening van de verbrekingsvergoeding rekening gehouden met het salaris dat men zou hebben verdiend indien men niet deeltijds zou hebben gewerkt. Zodoende is het VPS in overeenstemming met
  - artikel 105, §3, van de wet van 22 januari 1985 wat het ouderschapsverlof betreft;
  - het arrest nr 2013/164 van het Grondwettelijk Hof wat het palliatief verlof betreft;
  - artikel 39, §2 van de arbeidsovereenkomstenwet van de deeltijdse prestaties wegens ziekte (voor een contractueel wordt dit geregeld door middel van de progressieve werkhervatting. Het vermelde artikel bepaalt dat bij een ontslag tijdens een periode van progressieve werkhervatting rekening gehouden moet worden met het salaris dat men verdiende voor de hervatting)
- Is de ambtenaar op het moment van het ontslag voltijds onbetaald afwezig, dan wordt er voor de berekening van de vergoeding rekening gehouden met een fictief voltijds loon

In tegenstelling tot de huidige regeling wordt er ook voorzien in een mogelijkheid om de opzeggingstermijn vroegtijdig stop te zetten. In dat geval moet aan de ontslagen ambtenaar een verbrekingsvergoeding worden uitbetaald die overeenstemt met het salaris van het niet-gepresteerde gedeelte van de opzeggingstermijn.

Artikel 7 van dit ontwerpbesluit maakt het via de toevoeging van een artikel VII 5bis mogelijk om in het kader van de verbrekingsvergoeding het maandsalaris om te zetten naar een weksalaris. Daartoe wordt het maandsalaris gedeeld door dertien en vermenigvuldigd met drie.

Artikel XI 8ter. overname van de regeling die al in het VPS staat. Voor een ambtenaar die ontslagen wordt omwille van twee onvoldoendes moet het nodige worden gedaan opdat deze

onder de werkloosheids- en ziekteverzekering zou kunnen worden gebracht. In eerste instantie wordt op het loon dat tijdens de opzeggingstermijn wordt uitbetaald of op de vervangende verbrekingsvergoeding de werknemers en werkgeversbijdragen berekend. Deze laatste worden niet in mindering gebracht op het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn wordt uitbetaald of op de verbrekingsvergoeding. De werknemersbijdrage wordt conform artikel 10, §1 van de wet van 20 juli 1991 wel in mindering gebracht. Beide bijdragen worden doorgestort naar de RSZ.

Bedroeg de opzeggingstermijn die de basis voor de berekening van de werknemers- en werkgeversbijdragen vormde minder dan 12 maanden, dan moeten voor de periode die niet is gedekt door de opzeggingstermijn bijstortingen worden gedaan. Overeenkomstig het voormelde artikel 10, §1 komen deze bijstortingen zowel wat het werknemers-, als werkgeversgedeelte betreft ten laste van de werkgever.

Bijvoorbeeld, een ambtenaar heeft een opzeggingstermijn van zes maanden. Op het bruto salaris dat tijdens deze opzeggingstermijn wordt uitbetaald worden de werknemers- en werkgeversbijdragen berekend (de werknemers bijdragen worden in mindering gebracht waardoor een nettobedrag wordt bekomen dat wordt uitbetaald). Beide bijdragen worden doorgestort naar de RSZ. Om in orde te zijn moet er evenwel een periode van twaalf maanden worden geregulariseerd. Op de nog niet geregulariseerde periode, zijnde zes maanden (die niet gedekt zijn door een opzeggingstermijn) zullen zowel werknemers, als werkgeversbijdragen worden berekend die beide ten laste worden genomen door de werkgever die deze doorstort naar de RSZ.

Bijvoorbeeld, een ambtenaar heeft recht op een opzeggingstermijn van 60 weken. Aangezien de opzeggingstermijn meer dan 12 maanden bedraagt zullen er na afloop geen bijstortingen door de werkgever moeten gebeuren opdat de ontslagen ambtenaar in orde zou zijn.

Door de invoering van de verkorte evaluatie en de aangepaste opzeggingstermijnen kan in vergelijking met de huidige regeling van een ambtenaar rapper afscheid genomen worden. Voor zijn recht op werkloosheids- en ziekte-uitkeringen heeft dit geen gevolgen. De hoger vermelde wet legt geen voorafgaande minimale tewerkstelling op, maar wel een bijdrage. Die bijdrage moet door de werkgever worden aangevuld indien de opzeggingstermijn minder dan twaalf maanden bedraagt. Omdat er door de verkorte evaluatie en aangepaste opzeggingstermijnen sprake zal zijn van een kortere opzeggingstermijn in vergelijking met de huidige regeling zal de overheid als de opzeggingstermijn minder dan twaalf maanden bedraagt meer moeten bijstorten om zodoende de rechten van de ontslagen ambtenaar te waarborgen.

Wat de werkloosheidsuitkeringen zelf betreft, moet men afhankelijk van de leeftijd een aantal arbeidsdagen aantonen in een referentieperiode. Nadat voor een statutair personeelslid de nodige regularisaties i.v.m. de RSZ zijn gebeurd, geldt voor de betrokkene dezelfde regelgeving in verband met het toekennen van werkloosheidsuitkeringen als iemand die in de privé-sector gewerkt heeft. Wat betreft de berekening van het beroepsverleden en daarbij horend de berekening van de vergoedbaarheidsfasen, wordt wel enkel de tewerkstellingsperiode die geregulariseerd is in aanmerking genomen.

Artikel XI §4. een ambtenaar die thans ontslagen wordt wegens twee evaluaties onvoldoende heeft recht op outplacementbegeleiding. Deze begeleiding kent de Vlaamse Regering op grond van de volgende beslissingen toe: VR/PV/1999/21-punt 38, VR/PV/2001/21-punt 42 en VR/2002/10.07/DOC0853. In deze beslissingen wordt noch de inhoud, noch de waarde van de begeleiding nader bepaald. Dit in tegenstelling tot de regeling die sinds het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel waar de inhoud en waarde wel nader wordt bepaald. Vandaar wordt in het VPS ook een outplacementregeling verankerd die



vergelijkbaar is aan deze die op grond van het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel (artikel. 11/1 tot 18 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van werknemers)

Artikel XI 8quinques: in tegenstelling tot een contractueel personeelslid heeft een ontslagen ambtenaar momenteel tijdens zijn opzeggingstermijn geen recht op sollicitatieverlof. Het nieuwe artikel XI 8quinques voert nu een regeling in die vergelijkbaar is aan de regeling die geldt voor het contractueel personeel. Hierbij hangt de grootte van het sollicitatieverlof o.a. af van het feit of de ambtenaar al dan niet recht heeft op outplacement. Tijdens het sollicitatieverlof wordt het loon doorbetaald en vindt de ambtenaar zich in de administratieve toestand dienstactiviteit. Net als een contractueel moet een ambtenaar niet bewijzen dat hij zijn verlof heeft gebruikt om ander werk te zoeken. Het verlof dat de ambtenaar niet heeft gebruikt, kan niet naar de volgende maand worden overgedragen.

#### Artikel 29 (toevoeging van artikel XI 14, XI 15 en XI 16 – overgangsbepalingen)

Voor de ontslagen die werden gegeven voordat de nieuwe regeling in werking treedt, wordt er voorzien in de volgende overgangsbepalingen:

- op het vrijwillig ontslag dat werd gegeven voor 1 januari 2019 blijven de regelingen die golden bij indiening van het ontslag van kracht;
- op de opzeggingstermijn die zijn aangevangen voor 1 januari 2019 blijven de regelingen van toepassing die golden bij de start van de opzeggingstermijn.

Net als bij de contractuelen, in het kader van het eenheidsstatuut, wordt er voor ambtenaren die op 1 januari 2019 vast benoemd zijn, wat de berekening van de opzeggingstermijn betreft, voorzien in een overgangsbepaling. Op grond van deze bepaling wordt de berekening van de opzeggingstermijn als volgt opgesplitst:

- op grond van de ancienniteit opgebouwd tot en met 31 december 2018 heeft een ambtenaar per begonnene periode van vijf jaar ancienniteit recht op 13 weken opzeggingstermijn;
- op grond van de ancienniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2019 wordt de opzeggingstermijn berekend overeenkomstig artikel XI 8, §4.

#### Artikel 30 (inwerkingtreding)

Dit besluit treedt in werking op [...].

In afwijking hierop hebben de volgende artikelen een afwijkende inwerkingtredingsbepaling:

- 1 artikel 7 1 juli 2019. Zodoende kan de verkorte evaluatie niet worden toegepast op onvoldoendes die werden toegekend voor de inwerkingtreding van het ontwerpbesluit,
- 2 artikel 8, uitwerking vanaf 1 april 2018. Dit is de dag waarop de generieke regeling (inzake het mobiliteitskrediet) die in deze geldt ook in werking is getreden;
- 3 artikel 17, 18, 19 en 20, uitwerking vanaf 1 januari 2019. Dit is de dag waarop de gewijzigde regelingen inzake politiek verlof in werking treden.
- 4 artikel 11, wat de forfaitaire vergoeding voor het gebruik van eigen ICT-middelen tijdens PTOW betreft, dat in werking treedt op 1 oktober 2019. Dit is de dag waarop de maatregel technisch geoperationaliseerd is.