

DE MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING

# NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft:** - ontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot goedkeuring van de wijziging van het organiek reglement tot vaststelling van de regeling inzake personeel van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en van de personeelsformatie  
- Definitieve goedkeuring

## Samenvatting

Bij dit besluit worden wijzigingen aan het personeelsstatuut van de SERV goedgekeurd. De wijzigingen geven uitvoering aan het sectoraal akkoord 2017 – 2019. Daarnaast zijn er wijzigingen aan de verlofregeling en wijzigingen ingevolge de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden.

## 1. SITUERING

### A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij en Buitenlandse Zaken

Beleidsveld: Ondersteuning van de Vlaamse Regering

### B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

De wijziging van het organiek reglement/personeelsstatuut is binnen de SERV behandeld door het EOC (Entiteitsoverlegcomité) op 24 september 2019, op 22 november 2019 en op 3 maart 2020, en goedgekeurd door de Raad op 7 oktober 2019, 25 november 2019 en 9 maart 2020.

Aangezien het voorliggende ontwerp van besluit meer dan eens in dezelfde vorm voorkomt, is met toepassing van aanwijzing 297, eerste alinea, van de Omzendbrief VR 2019/4 betreffende Wetgevingstechniek, geen wetgevingstechnisch- en taalkundig advies vereist.

Het advies van de Raad van State is niet vereist omdat het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering een handeling van administratief toezicht betreft en dus geen reglementair karakter heeft.

Het voorliggende ontwerp van besluit werd principieel goedgekeurd op 26 februari 2021 (VR 2021 2602.Doc 182).

## 2. INHOUD

### A. ALGEMENE TOELICHTING

Het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bepaalt dat de SERV voorziet in “de regeling inzake het personeel” (cf. artikel 7, §3, eerste lid, 6°bis). Dit gebeurt onder de vorm van een “organiek reglement tot vaststelling van de regeling inzake het personeel van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en van de personeelsformatie”; dat organiek reglement, en alle wijzigingen die de Raad van de SERV daaraan aanbrengt, worden goedgekeurd bij besluit van de Vlaamse Regering .

Het huidige personeelsstatuut (organiek reglement) van de SERV dateert van 1995; de Raad van de SERV bracht reeds enkele malen wijzigingen aan, die werden goedgekeurd bij besluiten van de Vlaamse Regering van 27 mei 1997, 22 juni 2001, 4 september 2009, 7 oktober 2011, 3 maart 2016, 9 februari 2018 en 5 april 2019.

De voorliggende wijziging van het personeelsstatuut van de SERV heeft vooreerst tot doel uitvoering te geven aan het sectoraal akkoord 2017 – 2019. Daarnaast wil het wijzigingen aanbrengen met betrekking tot de verlofregeling en gaat het om wijzigingen ingevolge de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden. Tenslotte zijn er een aantal wijzigingen die specifiek zijn voor de SERV.

### B. TOELICHTING BIJ DE WIJZIGING VAN HET ORGANIEK REGLEMENT TOT VASTSTELLING VAN DE REGELING INZAKE HET PERSONEEL VAN DE SERV EN VAN DE PERSONEELSFORMATIE

**Art. 1.** Op 31 december 2018 werd de SAR WGG, de Strategische adviesraad voor het Vlaamse Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid opgeheven. De Vlaamse Regering richtte de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin op, die vanaf 1 januari 2019 zijn werkzaamheden opstartte.

**Art. 2.** Omdat de negatieve eindevaluatie van de proefperiode het ontslag van de ambtenaar op proef tot gevolg heeft (art. III 16) moet de beroepsmogelijkheid niet langer worden voorzien. Omdat een ambtenaar tijdens zijn loopbaan zestig maanden recht heeft op verlof voor deeltijdse prestaties moet de beroepsmogelijkheid niet langer worden voorzien.

**Art. 3.** Art. VII 16. Voortaan heeft een negatieve eindevaluatie van de proefperiode door de evaluatoren automatisch het ontslag van de ambtenaar op proef tot gevolg.

Art. VII 17. De hoedanigheid van de ambtenaar op proef wordt behouden vanaf de toelating tot de proeftijd, tot de dag waarop het ontslag of de vaste benoeming ingaat. Vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst (in geval van ontslag) is het personeelslid géén ambtenaar op proef meer, maar een contractueel personeelslid.

VII 18. De benoemende overheid ondertekent (en betekent) de beslissing tot ontslag of tot vaste benoeming van de ambtenaar.

**Art. 4.** Omdat de negatieve eindevaluatie van de proefperiode het ontslag van de ambtenaar op proef tot gevolg heeft moet de beroepsmogelijkheid niet langer worden voorzien.

**Art. 5.** Overgangsbepaling met betrekking tot de lopende zaken bij de raad van beroep.

**Art. 6.** De voorgaande paragrafen gaan uit van één evaluatie per kalenderjaar. Paragraaf 3 voorziet in een afwijking op deze algemene regel. Deze afwijking 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 unanimitéit 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 VIII van het organiek reglement.

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 medelen. 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.

Volgend op de evaluatie onvoldoende moet in het kader van de planning een verbeter- en opvolgingstraject worden opgesteld. 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.

**Art. 7.** Bij pleegzorgverlof, pleegouderverlof en geboorteverlof tijdens welke de ambtenaar geen recht heeft op een volledig salaris wordt de jaarlijkse vakantie niet evenredig in mindering gebracht.

**Art. 8.** Het Europees Hof van Justitie stelde op 21 juni 2012 dat een persoon die tijdens zijn jaarlijkse vakantie ziek wordt, dit verlof later moet kunnen opnemen. Artikel XI 12 wordt in overeenstemming gebracht met dit arrest en bepaalt het volgende. Zowel het statutair als contractueel personeelslid dat tijdens een periode van jaarlijks verlof ziek wordt, kan dit 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.

Wordt een personeelslid voor aanvang van zijn jaarlijkse vakantie ziek en meldt hij dit voor aanvang van zijn vakantie dan kan het personeelslid zijn jaarlijkse vakantie eenzijdig intrekken.

**Art. 9.** De titel “bevallingsverlof en opvangverlof” wordt uitgebreid met pleegzorgverlof en pleegouderverlof

**Art. 10.** Een personeelslid dat een minderjarig kind adopteert of pleegvoegd wordt van een minderjarig kind heeft recht op opvangverlof. Het recht op opvangverlof is voor het statutair en contractueel personeel op een zelfde wijze geregeld en wordt voor beide met dienstactiviteit gelijkgesteld. Door de gelijkstelling met dienstactiviteit is er een doorbetaling van het salaris tijdens het verlof.

Het opvangverlof bedraagt ongeacht de leeftijd van minderjarig kind 6 weken. De duur van het verlof wordt met 2 weken verlengd als het personeelslid op het zelfde moment meer dan één kind adopteert. Adopteert het personeelslid een kind dat getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat tenminste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag dan worden de 6 weken opvangverlof verdubbeld.

Met ingang van 1 januari 2019 worden de zes weken opvangverlof als volgt verhoogd:

- met één week vanaf 1 januari 2019;
- met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Indien beide ouders het kind adopteren dan moeten ze de bijkomende weken onder elkaar verdelen. De verdeling gebeurt niet in dagen, maar per week. In het kader van deze verdeling moeten de personeelsleden een verklaring op eer afleggen. De datum waarop het personeelslid het verlof aanvraagt is bepalend voor het aantal bijkomende weken. Bijvoorbeeld een aanvraag op 1 december 2020 doet een recht op 1 bijkomende week verlof ontstaan.

Het opvangverlof moet een aaneengesloten periode per week of een veelvoud daarvan worden opgenomen. Indien het personeelslid niet al zijn weken opneemt, dan is hij het restant kwijt.

**Art. 11. Pleegzorgverlof**

Op grond van artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 27 oktober 2008, zoals deze zullen worden gewijzigd of vervangen, heeft een contractueel personeelslid dat pleegzorgtaken opneemt per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Omdat het statutair personeel niet onder deze regeling valt, wordt een regeling ingevoerd die vergelijkbaar is aan deze waarop het contractuele personeelslid op grond van de arbeidsovereenkomstenwet recht heeft.

De regeling geldt enkel voor het statutair personeel en komt in concreto komt op het volgende neer:

- een personeelslid heeft recht op pleegzorgverlof wanneer het als pleegouder is aangesteld en zodoende vernoemd is in een formele aanstellingsbeslissing uitgaande van ofwel:
  - een rechtbank;
  - een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg;
  - de diensten van l'Aide à la Jeunesse;
  - het Comité Bijzondere Jeugdbijstand als pleegouder;
- het personeelslid gebruikt het pleegzorgverlof ter vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd voor zover zijn werk het vervullen van deze taken onmogelijk maakt. In concreto gaat het om de volgende taken:
  - alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
  - contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders van het pleegkind of met voor het pleegkind belangrijke derden;
  - contacten met de dienst voor pleegzorg;
  - in andere dan de hiervoor vermelde gevallen geldt het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen slechts voor zover de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom dergelijk recht noodzakelijk is;
- indien de partner van het personeelslid eveneens is aangesteld als pleegouder, moeten zij de zes dagen pleegzorgverlof onder elkaar verdelen. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het pleegzorgverlof moet dit aan de werkgever meedelen;
- het pleegzorgverlof wordt met volle dagen opgenomen. Het kan noch in halve dagen, noch in uren worden omgezet. Pleegzorgverlof dat wordt opgenomen op een dag waarop een personeelslid verminderd werkt, wordt als een volledige dag aangerekend.

Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een contractueel personeelslid ontvangt een uitkering die wordt aangevraagd bij en uitbetaald door de mutualiteit. Een ambtenaar ontvangt 82% van zijn brutoloon. Doordat het gedeeltelijk onbezoldigd is, heeft de opname ervan een pro rata vermindering van de eindejaarstoelage en het dubbel vakantiegeld voor gevolg.

### Pleegouderverlof

In geval van langdurige pleegzorg heeft een personeelslid naast de losse dagen pleegzorgverlof ook recht op pleegouderverlof. Er is sprake van langdurige pleegzorg en dus een recht op pleegouderverlof als bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Wat de duur van het verlof betreft gelden inzake pleegouderverlof dezelfde modaliteiten als bij opvangverlof.

Wat de uitbetaling tijdens het pleegouderverlof betreft: een statutair en contractueel personeelslid heeft gedurende de eerste drie dagen recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het salaris en een contractueel personeelslid ontvangt geen salaris.

**Art. 12. § 1.** De controlearts kan oordelen dat deeltijdse prestaties aangewezen zijn tijdens een beperkte periode. Het prestatieregime kan onder de 50% dalen (op basis van art. XI 24 §3).

Het is de arts die het deeltijds regime bepaalt (bvb. werken om de andere dag of elke dag een halve dag) en niet de leidend ambtenaar.

Het initiatief van deeltijdse prestaties kan uitgaan van het controleorgaan of van de ambtenaar of zijn behandelend arts met akkoord van het controleorgaan. In principe wordt een voorafgaande volledige afwezigheid wegens ziekte verondersteld. Over uitzonderingsgevallen (bv. multiple sclerose, ...) kan overlegd worden met het controleorgaan.

De ambtenaar die deeltijds werkt wegens ziekte mag proberen om voltijds te hervatten. Indien hij dan tot de vaststelling komt dat hij dit niet aankan, mag hij terug overschakelen op deeltijdse prestaties wegens ziekte voor de hem toegestane periode zonder hiertoe opnieuw een aanvraag te moeten indienen.

Het voorafgaandelijk overleg tussen controlearts en behandelend arts (huisarts) vermijdt tijdrovende en soms zinloze beroepsprocedures. De regeling inzake het medisch toezicht omvat onder meer de procedure die dient te worden gevolgd wanneer er onenigheid is tussen de controlearts en de behandelend arts.

De regeling van deeltijdse prestaties voor ambtenaren is zoals voor de contractuele personeelsleden meermaals verlengbaar. Niettemin is de filosofie achter het toestaan van deeltijdse prestaties wegens ziekte de reïntegratie in het normale arbeidscircuit. Er dient getoetst aan dit referentiekader. De deeltijdse prestaties wegens ziekte moeten de ambtenaar toelaten om na een periode van zware of langdurige ziekte opnieuw zijn volledige dagtaak op te nemen (aanpassingsperiode aan normale arbeidsritme). Er is dus geen onbeperkt gebruik mogelijk van deeltijdse prestaties wegens ziekte. Contractuelen vallen onder de ziekteverzekering. De toestemming voor deeltijdse prestaties wordt verleend door de adviserend geneesheer van de mutualiteit. Er geldt een specifieke ziekteuitkering bovenop het loon voor deeltijdse prestaties. De werkgever is niet verplicht deeltijdse prestaties voor contractuelen toe te staan. Ingeval van een arbeidsongeval geldt een gelijkaardige regeling (zie art. 32bis van het KB van 24 januari 1969).

§ 2. Er is bij deeltijdse prestaties wegens ziekte aanrekening op de periode van 666 werkdagen<sup>[34]</sup> (pro rata) gelet op het principe van behoud van salaris.

**Art. 13.** Artikel XI 27 bepaalt het volgende: personeelsleden hebben gedurende hun loopbaan recht op zestig maanden verlof voor deeltijdse prestaties. Door het recht op verlof voor deeltijdse prestaties niet langer aan bepaalde gebeurtenissen of zorgtaken te koppelen, krijgen meer personeelsleden recht op verlof voor deeltijdse prestaties en krijgen ze tezelfdertijd meer vrijheid om hun loopbaan zelf te moduleren. Men kiest immers zelf de reden, waarom men de arbeidsprestaties tijdelijk vermindert, de werkgever komt hierin niet tussen.

De zestig maanden zijn een loopbaancontingent. Treedt een personeelslid uit dienst en treedt het nadien terug in dienst, dan wordt de teller niet op nul gezet. Het personeelslid heeft dan recht op het

gedeelte van het contingent dat het nog niet had opgenomen. Een verandering van statuut (bvb. van contractueel naar statutair, of vice versa) heeft niet tot gevolg dat de teller op 0 wordt gezet.

Ieder personeelslid begint op [datum in werkingtreding] met een blanco contingent. Verlof voor deeltijdse prestaties dat voor [datum in werkingtreding] werd opgenomen of is aangevat, wordt niet op het contingent van zestig maanden aangerekend.

Na uitputting van dit recht is een verderzetting van het verlof voor deeltijdse prestaties mogelijk, maar in dat geval is het verlof een gunst. Doordat het organiek reglement stelt dat het verlof na uitputting van het recht als een gunst kan worden toegekend, is het niet mogelijk om het verlof voor deeltijdse prestaties op te nemen als een gunst zolang het recht nog niet is uitgeput. De modaliteiten die worden bepaald onder paragraaf 2 zijn ook van toepassing op het verlof voor deeltijdse prestaties dat met een gunst wordt opgenomen.

Het recht op verlof voor deeltijdse prestaties geldt zowel voor de statutaire personeelsleden, als de contractuele personeelsleden.

Het verlof voor deeltijdse prestaties moet steeds overeenkomstig de volgende modaliteiten worden opgenomen:

- het wordt aangevraagd voor een periode van minimaal drie maanden en maximaal twaalf maanden. Een aanvraag bestaat steeds uit volle kalendermaanden. Het minimum en maximum geldt ook in geval van een (aaneensluitende) verlenging.
- verlof voor deeltijdse prestaties start op de eerste dag van een maand starten. Wenst een personeelslid evenwel volgend op een bevallingsverlof, vaderschaps- of moedermoederschapsverlof, ziekteverlof, ouderschapsverlof, medisch bijstandsverlof, palliatief verlof of geboorteverlof verlof voor deeltijdse prestaties op te nemen, dan moet het personeelslid niet wachten tot de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin één van de voormelde verloven een einde naam. In afwijking van de algemene regel mag het personeelslid in deze gevallen zijn verlof onmiddellijk laten aansluiten op het andere verlof. Het personeelslid in kwestie moet wel de aanvraagtermijn die aan het verlof voor deeltijdse prestaties gekoppeld is respecteren. De andere voorwaarden: minimaal 3, maximaal 12 en opname met volle kalendermaanden blijven wel gelden. Bijvoorbeeld een personeelslid dat volgend op zijn geboorteverlof dat stopt op 5 maart drie maanden verlof voor deeltijdse prestaties wil opnemen, neemt dit verlof op van 6 maart tot en met 5 juni;
- het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgenomen met één van de volgende prestatieregimes: 90, 80, 70, 60 of 50% van een voltijds arbeidsregime. Via het verlof voor deeltijdse prestaties is het dus niet meer mogelijk om minder dan 50% van een voltijds arbeidsregime te werken. Minder dan 50% werken leidt er immers toe dat de band met de organisatie verloren gaat.
- het gekozen arbeidsregime, werkrooster, en opnamemodaliteiten kunnen gedurende drie maanden niet worden gewijzigd, tenzij met goedkeuring van de leidend ambtenaar.

Ofschoon verlof voor deeltijdse prestaties een recht is, mag de opname ervan de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengen. Vandaar kan de leidend ambtenaar beslissen dat de opnamedatum met maximaal drie maanden wordt uitgesteld in geval een verlof voor deeltijdse prestaties de goede werking van de dienst in het gedrang brengt.

Art. XI 28. Naast het recht op verlof gedurende zestig maanden is er ook een recht op verlof voor deeltijdse prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar. Dit recht wordt toegekend ongeacht het al dan niet uitputten van de 60 maanden.

De modaliteiten die gelden voor de 60 maanden gelden ook voor het verlof voor deeltijdse prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Art. XI 29. § 1. Indien de ambtenaar ziek wordt tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties wordt dit verlof niet omgezet in ziekteverlof. Dit principe is van belang voor de al dan niet bezoldiging van de afwezigheidsdag, alsook voor de aanrekening op het ziektekrediet van 666 dagen.

§ 2. Het personeelslid heeft dus geen recht op een bijkomende vakantiedag.

§ 3. In deze gevallen wordt het verlof voor deeltijdse prestaties niet beëindigd, maar opgeschort tenzij het verlof wordt opgezegd.

Art. XI 30. Zowel het verlof dat een recht is, als het verlof dat een gunst is, wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. In vergelijking met de regeling die gold voor [datum inwerkingtreding] wordt het verlof na verloop van tijd niet langer met non-activiteit gelijkgesteld.

Verloven voor deeltijdse prestaties die op grond van de regelgeving die voor [datum inwerkingtreding] gold met non-activiteit werden gelijkgesteld, worden niet met terugwerkende kracht met dienstactiviteit gelijkgesteld. Zij blijven hun gelijkstelling met non-activiteit behouden.

Aangezien op de verloven voor deeltijdse prestaties die voor [datum inwerkingtreding] zijn gestart de modaliteiten die golden bij toekenning van kracht blijven, kan een verlof voor deeltijdse prestaties dat is gestart voor [datum inwerkingtreding] ook na [datum inwerkingtreding – 1 dag] met non-activiteit gelijkgesteld worden. Op verloven voor deeltijdse prestaties die zijn gestart voor [datum inwerkingtreding] blijft namelijk de gelijkstelling met non-activiteit na zestig maanden van kracht.

**Art. 14.** In artikel XI 31 wordt bepaald dat contractuele personeelsleden die door een chronische ziekte of handicap niet langer voltijds kunnen werken, het werk kunnen hervatten via de progressieve werkhervatting, zoals voorzien in de ZIV-regeling. Voor ambtenaren bestaat geen regeling die met de ZIV-regeling vergelijkbaar is. Bovendien brengen de bestaande deeltijdse prestaties wegens ziekte geen soelaas. Deze laatste vergt immers na verloop van tijd een voltijdse werkhervatting. Dit is evenwel voor ambtenaren met een chronische ziekte of handicap meestal geen optie. Hierdoor valt een ambtenaar met een chronische ziekte of handicap vaak terug op voltijds ziekteverlof (met een mogelijke medisch pensionering en laag pensioen voor gevolg) of een deeltijdse verlofvorm (met loonverlies).

§ 1. Hiermee rekening houdend wordt er voor het statutair personeel een specifieke regeling ingevoerd. Deze regeling komt neer op een recht op verlof voor deeltijdse prestaties voor ambtenaren die beschikken over een externe erkenning als persoon met een handicap of chronische ziekte in de zin van artikel 4, a) tot f) besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.

Concreet gaat het om de volgende erkenningen:

- personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH);
- personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
- personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) erkend zijn als personen met een arbeidshandicap en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen;



- personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

Naast één van de boven vermelde erkenningen moet de ambtenaar in kwestie ook het akkoord van de arbeidsgeneesheer bekomen. De arbeidsgeneesheer moet oordelen of het deeltijds werken bijdraagt tot of noodzakelijk is voor het aanvangen, hervatten of het behoud van de tewerkstelling van de ambtenaar. Vooraleer hij deze beslissing neemt, neemt de arbeidsgeneesheer contact op met de behandelend arts en de leidend ambtenaar. Indien de ambtenaar op het moment van de aanvraag afwezig is of is geweest ten gevolge deeltijdse prestaties wegens ziekte, dan neemt de arbeidsgeneesheer ook contact op met het controleorgaan.

De instroom in dit stelsel is vanuit verschillende kanalen mogelijk en draagt hierdoor bij tot de efficiënte integratie van ambtenaren met een chronische ziekte of handicap in de organisatie. Om tot dit systeem toegelaten te kunnen worden, moet een ambtenaar niet voorafgaandelijk afwezig zijn wegens ziekteverlof of verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte, of een andere deeltijdse verlofvorm. In principe is het dus mogelijk dat ambtenaren die voltijds werken of pas in dienst treden tot dit systeem worden toegelaten, als de bovenvermelde dubbele voorwaarde vervuld is.

Eens toegelaten tot het systeem worden de volgende opnamemodaliteiten vastgesteld in het integratieprotocol. Deze modaliteiten worden bepaald door de arbeidsgeneesheer:

- het arbeidsregime: dit is 50, 60, 70 of 80% van een voltijds arbeidsregime. De ambtenaar die tot dit systeem wordt toegelaten, heeft naast zijn verloning a rato van zijn prestatieregime ook recht op een salarisbonus die gelijk is aan 30% van het niet gepresteerde gedeelte;
- de looptijd van het verlof. Dit kan permanent zijn, maar ook beperkt in de tijd;
- vaststelling van de periodieke evaluatiemomenten: n.a.v. zo'n evaluatie zal de arbeidsgeneesheer controleren of de deeltijdse prestaties nog steeds een meerwaarde zijn voor de ambtenaar. Een evaluatie kan een verlenging van het stelsel, een verhoging/verlaging van het arbeidsregime, een stopzetting van het stelsel of een aanpassing van het protocol voor gevolg hebben. Het is belangrijk dat in geval er een periodiek evaluatiemoment werd ingebouwd de evaluatie voor de voorziene datum wordt uitgevoerd. Zo niet kan ten gevolge het ontbreken van een evaluatie het systeem niet worden verdergezet en is een nieuwe beslissing van de arbeidsgeneesheer noodzakelijk.

§ 3. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld.

- De dagen afwezigheid in dit verlofsysteem worden niet aangerekend op het ziektecontingent. Het gaat in deze immers over een vorm van verlof voor deeltijdse prestaties en niet over een vorm van deeltijdse prestaties wegens ziekte. Het is belangrijk om op te merken dat een ambtenaar niet eerst afwezig moet zijn als gevolg van ziekteverlof of deeltijdse prestaties wegens ziekte opdat hij in dit stelsel zou kunnen instappen.
- Een ambtenaar die tot dit systeem werd toegelaten, kan terzelfdertijd dit systeem niet combineren met een andere deeltijdse verlofvorm (verlof voor deeltijdse prestaties, deeltijds zorgkrediet of deeltijds federaal zorgverlof).

- Voorts zijn specifieke modaliteiten zoals opschorting in geval van bevallingsverlof, voorrang van de verlofdag op een feestdag en niet beëindiging bij ziekte ook op deze vorm van verlof voor deeltijdse prestaties van toepassing.
- Omdat de arbeidsgeneesheer deze taken uitoefent in het kader van het arbeidsgeneeskundig toezicht, beschikt de ambtenaar m.b.t. de keuze van de arbeidsgeneesheer niet over keuzevrijheid. Omdat het gaat om arbeidsgeneeskunde zijn de beroepsprocedures die zijn voorzien in de arbeidsgeneeskunde wel van kracht.

**Art. 15.** Loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof kan nu ook via een 1/5 onderbreking opgenomen worden.

**Art. 16 t/m 19.** Loopbaanonderbreking in het kader van bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan nu ook via een 1/5 onderbreking opgenomen worden.

**Art. 20.** 1° De duur van ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking wijzigt van drie naar vier maanden (voltijds), zes naar acht maanden (halftijds) en vijftien naar twintig maanden (1/5).  
2° en 3° (1/10 ouderschapsverlof)

Het federale en Vlaamse niveau verdelen de bevoegdheid inzake ouderschapsverlof onder elkaar. Het federale niveau regelt het recht op uitkeringen en het Vlaams niveau het recht op verlof. Sinds 1 augustus 2019 kent het federale niveau een uitkering toe als een personeelslid zijn voltijdse arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof met een tiende vermindert. Het personeel van de SERV kan deze uitkering nu niet aanvragen omdat het organiek reglement geen vergelijkbare verlobepaling omvat. Het ontwerpbesluit zorgt voor deze verlobepaling en voert in het organiek reglement het 1/10 ouderschapsverlof in. Dit verlof is voor het statutair en contractueel personeel op dezelfde wijze geregeld. De inwerkingtreding van dit artikel hangt overeenkomstig artikel 3 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 af van het akkoord van de federale ministerraad.

**Art. 21.** Mantelzorgverlof:

Het federale en Vlaamse niveau verdelen de bevoegdheden inzake de thematische verloven. Het federale niveau regelt de uitkeringen en het Vlaamse niveau het verlof.

Het organiek reglement omvat thans de volgende thematische verloven: palliatief verlof, medisch bijstandsverlof en ouderschapsverlof. Sinds 1 oktober 2019 omvat de Herstellenwet van 22 januari 1985 (is de basis voor het recht op uitkeringen) een vierde thematisch verlof zijnde het mantelzorgverlof. Omdat het statutair personeel van de SERV dit verlof (na inwerkingtreding van de federale uitvoeringsbepalingen) zou kunnen opnemen, zijn ook een verankering van het mantelzorgverlof in het organiek reglement en het akkoord van de federale ministerraad nodig. Dit ontwerpbesluit verankert het mantelzorgverlof in het organiek reglement.

Een mantelzorger is een persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger is erkend overeenkomstig hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.

Om de mantelzorger bij de uitoefening van zijn zorgtaken te ondersteunen, kent het ontwerpbesluit de volgende vormen van mantelzorgverlof toe:

- een volledige onderbreking van de loopbaan;
- een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft;
- een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

Het mantelzorgverlof bedraagt maximaal 1 maand volledige onderbreking (2 maanden vermindering) per patiënt. Een personeelslid heeft gedurende de volledige loopbaan recht op 6 maanden volledige onderbreking en 12 maanden vermindering in het kader van mantelzorgverlof. Bij verandering van

regime is er een aanrekening als volgt: 1 maand voltijds is gelijk aan 2 maanden vermindering en vice versa.

Het contractueel personeel onttrekt het recht op dit verlof rechtstreeks uit de wet. Hierdoor treedt deze regeling voor hen in werking eens de federale overheid de nodige uitvoeringsbesluiten nam. Het statutair personeel onttrekt zijn recht op dit verlof uit het organiek reglement. Hierdoor treedt dit verlof pas in werking na wijziging van het organiek reglement, het akkoord van de federale ministerraad en de inwerkingtreding van de nodige federale uitvoeringsbesluiten.

**Art. 22.** Wijziging terminologie: een voorzitter van een districtsraad wordt een districtsburgemeester.

**Art. 23.** Bij het omstandigheidsverlof wordt “bevalling van de echtgenote of samenwonende partner: 10 werkdagen” geschrapt omdat dit uitgebreider uitgewerkt wordt in de nieuwe titel 9 bis “geboorteverlof”.

**Art. 24.** Bij het omstandigheidsverlof wordt wettelijke samenwoning gelijkgesteld met het huwelijk.

**Art. 25. §1.** Aan het statutair personeel wordt het geboorteverlof toegekend op grond van het organiek reglement en wordt in de volgende twee gevallen vijftien dagen geboorteverlof toe:

- er wordt een kind geboren met wie de afstamming met het personeelslid vaststaat;
- indien niemand het verlof opneemt op grond van afstamming, dan kan het verlof worden toegekend aan één van de volgende personen: de persoon die gehuwd of samenwoont met de moeder van het kind.

Vanaf 1 januari 2023 bedraagt het geboorteverlof 20 werkdagen in plaats van 15 werkdagen.

Wanneer geboorteverlof op grond van het samenwonen wordt aangevraagd, is het vanzelfsprekend dat het geboorteverlof niet kan worden toegekend aan de persoon met wie de moeder van het kind samenwoont indien deze een band van bloedverwantschap heeft met de moeder die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen.

Het geboorteverlof wordt voor het statutair personeel gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het wordt doorbetaald en moet worden opgenomen binnen de vier maanden die volgen op de geboorte van het kind.

Deze regeling geldt zowel voor vaders, als voor meemoeders.

Het geboorteverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. In paragraaf twee wordt de specifieke verloningsregeling vanaf 1 januari 2021 enerzijds en vanaf 1 januari 2023 anderzijds toegelicht.

**Art. 26.** De betaalde dienstvrijstelling wordt toegekend aan die personeelsleden die een lokaal wetgevend mandaat opnemen. Voorwaarde is wel dat ze naast hun wetgevend mandaat geen uitvoerend mandaat opnemen.

Neemt een personeelslid meerdere wetgevende mandaten op, dan wordt er slechts voor één mandaat dienstvrijstelling toegekend. Een personeelslid dat zowel gemeenteraadslid is, als lid van de OCMW-raad heeft dus geen dubbel recht op dienstvrijstelling.

Een personeelslid dat het mandaat opneemt als voorzitter van de OCMW-raad krijgt in tegenstelling tot vroeger geen specifieke regeling inzake politiek verlof. De voorzitter van de OCMW-raad heeft immers als gevolg van het decreet lokaal beleid geen uitvoerende rol meer. Hierdoor heeft de voorzitter op dezelfde wijze als de andere leden van de OCMW-raad recht op politiek verlof. Op deze regel bestaan wel enkele uitzonderingen. In de gemeente Voeren en de faciliteitengemeenten

behielden de OCMW-voorzitters hun uitvoerende bevoegdheid. Hierdoor is er voor personeelsleden die zo'n functie opnemen een specifieke afwijkende regeling.

**Art. 27.** De hoogte van het facultatief politiek verlof is afhankelijk van het mandaat dat men opneemt en het inwonersaantal van de gemeente.

**Art. 28 tot en met 32.** Wijziging van terminologie: de voorzitters van het districtscollege van een district worden de "districtsburgemeesters", de leden van het districtscollege van een district worden de "districtsschepenen" en een lid van de deputatie van een provincieraad wordt de "gedeputeerde".

Een personeelslid dat het mandaat opneemt als voorzitter van de OCMW-raad krijgt in tegenstelling tot vroeger geen specifieke regeling inzake politiek verlof. De voorzitter van de OCMW-raad heeft immers als gevolg van het decreet lokaal beleid geen uitvoerende rol meer. Hierdoor heeft de voorzitter op dezelfde wijze als de andere leden van de OCMW-raad recht op politiek verlof. Op deze regel bestaan wel enkele uitzonderingen. In de gemeente Voeren en de faciliteitengemeenten behielden de OCMW-voorzitters hun uitvoerende bevoegdheid. Hierdoor is er voor personeelsleden die zo'n functie opnemen een specifieke afwijkende regeling.

**Art. 33.** De eerstvolgende werkdag na de verkiezingen kan - mits de nodige staving - één dag compenserende dienstvrijstelling worden toegekend aan het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct-) secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau heeft gewerkt. Voorwaarde is wel dat de werkzaamheden in het stem- of telbureau tot na middernacht hebben voortgeduurd.

**Art. 34.** Het Europees Parlement en de Raad van Europa stellen in verschillende resoluties, aanbevelingen en richtlijnen met betrekking tot de bescherming van de gezondheid van donoren en ontvangers van bloedtransfusies dat een bloedgift vrijwillig en onbetaald gebeurt. De toekenning van een verlof dat langer duurt dan de gift en verplaatsing beschouwt de Raad van Europa daarom als een compensatie die onverenigbaar is met het vrijwillig en onbetaald karakter van de donatie.

Ook het Rode Kruis is gekant tegen de toekenning van een dag verlof aan personeelsleden die bloed geven. Het vooruitzicht van een extra vrije dag is volgens het Rode Kruis voor sommige kandidaat donoren een voldoende reden om de vragenlijst met betrekking tot de beoordeling van een mogelijk verhoogd risico voor overdracht van besmettelijke aandoeningen via bloedtransfusies bewust foutief in te vullen. Dit kan, niettegenstaande de toepassing van zeer gevoelige testen, leiden tot een besmetting met onder andere het hepatitis B en C virus en het HIV-virus. Bovendien heeft een normaal gezonde persoon medisch gezien geen dag verlof nodig om van een bloedgift te recupereren.

Gelet op bovenvermelde juridische en medische bezwaren wordt de dag dienstvrijstelling die een personeelslid iedere maand, als gunst, kan krijgen, vervangen door een dienstvrijstelling waarvan de duur gelijk is aan de benodigde tijd om bloed, plasma of plaatjes te geven en een maximale verplaatsingstijd van twee uur. Onder de benodigde duur van de bloed, plasma of plaatjesgift valt ook de duur die nodig is om te recupereren (deze bedraagt normaliter 30 minuten).

**Art. 35.** Personeelsleden die transgenderzorg nodig hebben en die deze zorg alleen tijdens de diensturen kunnen verkrijgen kunnen als een gunst dienstvrijstelling krijgen.

Voor de groep transgenderpersoneelsleden heeft zorg een grote invloed op hun welzijn. Hoewel deze zorg zich afspeelt buiten de werkcontext, is het van belang voor de werkgever om transgenderpersoneelsleden de ruimte te geven om gepaste zorg te kunnen bereiken.

De dienstvrijstelling wordt beperkt tot maximaal 20 dagen per loopbaan. Dit aantal is afgestemd op het maximaal aantal medische onderzoeken dat een transgender nodig kan hebben. Voor een transvrouw is dit 56 en voor een transman 46. Gezien transitietrajecten interpersoonlijk sterk kunnen verschillen, wordt het aantal dagen dienstvrijstellingen als recht beperkt tot 1/3 à 1/2 van het

maximum. De overige dagen die nodig zijn voor de zorg, moeten aangevraagd worden als gunst of zijn een inspanning van het personeelslid zelf, in de vorm van jaarlijks verlof.

**Art. 36.** In de toegevoegde overgangsbepaling XI 89 wordt bepaald dat op de geboortes die plaatsvonden vóór 1 januari 2021 het geboorteverlof van toepassing blijft dat gold op de dag van de geboorte.

**Art. 37.** Het gestandaardiseerd gunstverlof is een nieuwe onbetaalde met dienstactiviteit gelijkgestelde verlofvorm. Het kan door zowel het statutair, als het contractueel personeel gebruikt worden om de loopbaan met losse dagen of een langere periode te onderbreken. Noch op het aantal losse dagen, noch op de duur van een langdurig verlof staat er een maximum. Of het verlof al dan niet wordt toegekend hangt af van de beslissing van de leidend ambtenaar. Hij weegt bij het nemen van zijn beslissing het belang van de organisatie af ten opzichte van dit van het personeelslid.

**Art. 38.** In het geval dat de onregelmatige benoeming niet te wijten is aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar wordt een verbrekingsvergoeding betaald. De verbrekingsvergoeding wordt berekend op dezelfde wijze als de (minimum-) verbrekingsvergoeding voor een bediende in de privé-sector (contract voor onbepaalde duur). De betaling van een verbrekingsvergoeding is ook in overeenstemming met Europees Sociaal Handvest van Turijn. De regeling inzake sociale zekerheid bij toekenning van een verbrekingsvergoeding in het geval van een onregelmatige benoeming die niet te wijten is aan de ambtenaar zelf, is conform aan de wet van 20 juli 1991 houdende sociale bepalingen.

**Art. 39.** Zoals de aanwerving wordt ook de ambtsneerlegging van de ambtenaar met waarborgen omringd.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- het vrijwillig ontslag;
- de pensionering;
- het ontslag wegens beroepsongeschiktheid (= na een beslissing tot ontslag indien een ambtenaar na een eerste evaluatie onvoldoende n.a.v. één van de tien eerstvolgende evaluaties een nieuwe onvoldoende krijgt).

Voor de ambtenaar in proeftijd geldt inzake ongeschiktheid voor de functie uiteraard (wegens de beperkte duur van de proeftijd) een specifieke regeling.

**Art. 40.** Door een wijziging van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen wordt voor de ambtshalve opruststelling na dagen afwezigheid wegens ziekte de minimumpensioenleeftijd verhoogd. Vanaf 1 januari 2018 wordt de ambtenaar vanaf de leeftijd van 63 jaar op rust gesteld eens zijn contingent van ziektedagen van 365 kalenderdagen is opgebruikt. Voor personeelsleden die tussen hun 60 en 63 jaar al ziektedagen hebben opgenomen, wordt de teller terug op nul gezet: er wordt vanaf 1 januari 2018 enkel gekeken naar de ziektedagen opgebruikt vanaf 63 jaar.

Het appreciatierecht van de leidend ambtenaar om de opruststelling met 6 maanden uit te stellen, wordt geschrapt en dit conform artikel 83, § 3 van de wet van 5 augustus 1978. Het is niet toegelaten om het personeelslid na verloop van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte na de zestigste verjaardag (leeftijd die opgetrokken wordt) nog langer in dienst te houden. Daarnaast wordt ook het vooropgestelde contingent van 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte aangepast in functie van de door de federale wetgeving vooropgestelde 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte. De berekening van dit contingent wordt afgestemd op de federale regels. Voorheen werden voor de berekening van het contingent van 222 werkdagen dezelfde regels gehanteerd als voor de berekening van het gewone ziektekrediet van 666 dagen. Hierbij werden ook

afwezigheden wegens verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte na consolidatie in rekening gebracht. Deze berekening kon voor gevolg hebben dat een van deze wetgeving afwijkend resultaat zou worden bekomen, waardoor de rechten van het personeelslid in de pensioenwetgeving ter discussie zouden kunnen komen te staan. Daarom wordt de berekening gealigneerd met artikel 83,§3 van de wet van 5 augustus 1978.

**Art. 41.** Op grond van de regeling die tot en met [datum statuutwijziging] gold, werd een ambtenaar die, nadat een eerste evaluatie met een onvoldoende werd afgesloten, n.a.v. één van de twee eerstvolgende evaluaties opnieuw een onvoldoende krijgt ontslagen.

Deze regel wordt vanaf 2020 als volgt aangepast:

- 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 is niet langer een automatisme. 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 leidend ambtenaar 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 unanimitieit 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 leidend ambtenaar binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt;
    - de raad van beroep beslist met unanimitieit van stemmen dat de onvoldoende ongegrond is: de onvoldoende wordt overeenkomstig artikel II 5, §1, tweede lid van dit statuut geschrapt;
    - 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 leidend ambtenaar 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 benoemende 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.

Bij het nemen van een beslissing tot ontslag zal de benoemende overheid deze steeds moeten motiveren en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals de het zorgvuldigheids- en evenredigheidsbeginsel moeten toepassen. Gelet op deze beginselen zal de benoemende overheid bij het nemen van zijn ontslagbeslissing omzichtiger te werk moeten gaan indien er bijvoorbeeld veel tijd zit tussen beide evaluaties onvoldoende. Het feit dat tussen de twee evaluaties onvoldoende meer tijd zit, sluit een ontslagbeslissing evenwel niet uit wanneer deze gedegen wordt gemotiveerd.

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 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 benoemende 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. Onder een beveiligde zending kan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangst bewijs worden verstaan. In geval gebruik wordt gemaakt van een aangetekend schrijven dan heeft dit schrijven uitwerking op de derde werkdag die volgt op de verzending van het schrijven. In deze wordt een zaterdag beschouwd als een werkdag. Bvb. indien het aangetekend schrijven op woensdag wordt verstuurd, dan heeft het uitwerking op zaterdag. De opzegtermijn gaat de eerstvolgende maandag in. In geval van een afgifte tegen ontvangstbewijs heeft de zending die dag die volgt op de afgifte uitwerking.

Wat de opzeggingstermijn zelf betreft, wordt de regel "drie maanden opzeggingstermijn per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit" 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 anciënniteit 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 instelling. Periodes die in het kader van de geldelijke anciënniteit werden gevaloriseerd tellen in dit kader niet mee voor de berekening van de ontslaganciënniteit.

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

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

Impact van een ontslag als ambtenaar op de opgebouwde pensioenrechten:

In geval van een ontslag als ambtenaar zal de periode die 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 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.

**Art. 42.** Een nieuw artikel XII 7 bis regelt het geval waarin het ontslag zonder opzegtermijn onmiddellijk ingaat. Ter compensatie van de opzegtermijn die niet moet worden gepresteerd moet de werkgever wel een verbrekingsvergoeding betalen.

Wat de berekening van deze vergoeding betreft omvat dit artikel de volgende regelingen:

- voor de berekening van de verbrekingsvergoeding wordt naast het brutosalarij 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 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 de regelgeving 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.

Dit artikel voorziet ook 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.

**Art. 43.** 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 vlugger 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 referteperiode. 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.

**Art. 44.** Een ambtenaar die voorheen ontslagen werd wegens twee evaluaties onvoldoende had recht op outplacementbegeleiding. In deze beslissingen werd 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 organiek reglement 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).

**Art. 45.** In tegenstelling tot een contractueel personeelslid had een ontslagen ambtenaar tijdens zijn opzeggingstermijn geen recht op sollicitatieverlof. Het artikel XII 7 quinquies 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.

**Art. 46 en 47.** 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 [datum inwerkingtreding statuutwijziging] blijven de regelingen die golden bij indiening van het ontslag van kracht;
- op de opzeggingstermijn die zijn aangevangen voor [datum inwerkingtreding statuutwijziging] 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 [datum inwerkingtreding statuutwijziging] 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 anciënniteit opgebouwd tot en met [dag voor inwerkingtreding statuutwijziging] heeft een ambtenaar per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit recht op 13 weken opzeggingstermijn;
- op grond van de anciënniteit opgebouwd vanaf [datum inwerkingtreding statuutwijziging] wordt de opzeggingstermijn berekend overeenkomstig artikel XII 7, §4.

**Art. 48.** Op grond van artikel XII 7 moet er bij een ontslag door de werkgever 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 organiek reglement 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 organiek reglement verankerd: het weksalaris is gelijk aan het maandsalaris gedeeld door dertien en vermenigvuldigd met drie.

**Art. 49.** Voorheen waren de gunstiger percentages (kortweg "salarisbonus" genoemd) voor deeltijdse prestaties voor persoonlijke aangelegenheden van toepassing voor de ambtenaar van 50 jaar en ouder en voor de ambtenaar die ten minste twee kinderen ten laste heeft die niet ten volle de leeftijd van vijftien jaar bereiken. Te noteren is wel dat er toen enkel aan 50%, 80% en 90% kon worden gepresteerd. Nadien werd het toepassingsgebied van de salarisbonus verder uitgebreid door het recht op verlof voor deeltijdse prestaties ook toe te kennen aan ambtenaren die een kind ten laste hebben dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens een aandoening of handicap (onafgezien van het feit of het verlof een recht of een gunst is).

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2009 werd vervolgens het recht op verlof voor deeltijdse prestaties uitgebreid tot de ambtenaar die als eenoudergezin ten minste één kind ten laste heeft dat nog niet de leeftijd van 15 jaar bereikt heeft en de ambtenaar die mantelzorg verleent aan een inwonend gezins- of familielid van 1ste of 2de graad. Zij hebben recht op een salarisbonus (onafgezien van het feit of het verlof een recht of een gunst is).

Met deze wijziging van het organiek reglement wordt in de volgende gevallen bij verlof voor deeltijdse prestaties bovenop het salaris (dat wordt uitbetaald a rato van het prestatieregime) een salarisbonus uitbetaald:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar. Dit zorgt voor een afstemming van de regeling inzake verlof voor deeltijdse prestaties met het recht op tijdskrediet vanaf de leeftijd van zestig jaar zoals dit in de private sector geldt;
- gedurende vijf jaar voor personeelsleden die zich in de volgende situaties bevinden:
  - een kind ten laste hebben dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens een aandoening of handicap. Hiervoor gelden administratieve (o.a. jonger dan 21 jaar) en medische voorwaarden (oude regeling: ongeschiktheid van ten minste 66%; nieuwe regeling: 6 punten in totaal of 4 punten in pijler 1);
  - als eenoudergezin ten minste één kind jonger dan vijftien jaar ten laste hebben. De ambtenaar die van dit recht gebruik wenst te maken, moet het bewijs van de samenstelling van zijn gezin leveren door middel van een attest van de gemeentelijke overheid waaruit blijkt dat hij op het moment van de aanvraag uitsluitend en effectief samenwoont met één of meer van zijn kinderen;
  - mantelzorg verstrekken aan een inwonend gezins- of familielid in de eerste of tweede graad. Volgens de handleiding zorgverzekering (MB 06.01.06 houdende goedkeuring van de handleiding zorgverzekering) kunnen alleen personen die in een thuismilieu verblijven, een aanvraag indienen voor mantelzorg. Het thuismilieu is de plaats waar de gebruiker effectief verblijft of woont, met uitzondering van de collectieve woonvormen waar personen op een duurzame wijze verblijven en gehuisvest zijn. Een serviceflat, een pleeggezin, een centrum voor kortverblijf en een dagverzorgingscentrum worden beschouwd als zijn een thuismilieu. Opdat de ambtenaar zijn recht kan laten gelden, voegt hij bij zijn aanvraag de beslissing van de zorgverzekering waaruit blijkt dat het betrokken gezins- of familielid door zijn verminderde zelfredzaamheidsscore aanspraak kan maken op een tussenkomst voor mantelzorg of reeds een tussenkomst ontvangt.

Indien een salarisbonus in één van deze categorieën wordt toegekend, wordt deze toegekend voor een periode van maximaal vijf jaar. De periode van vijf jaar geldt voor de drie categorieën samen. Indien aan een ambtenaar op grond van een verlof voor deeltijdse prestaties dat voor [datum inwerkingtreding statuutwijziging] is gestart in het kader van één van deze drie categorieën een bonus werd toegekend, dan wordt de resterende looptijd tot de voorziene einddatum (na datum

inwerkingtreding statuutwijziging) gedurende welke de bonus werd uitbetaald op de voormelde vijf jaar niet aangerekend.

Zoals volgt uit de bovenstaande formulering wordt de salarisbonus ook toegekend aan het contractueel personeel, dat aan de boven vermelde voorwaarden voldoet. Ook wat de salarisbonus betreft is er aldus sprake van een aligering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel.

Voorts wordt een salarisplafond ingevoerd. Door dit plafond (dat op zich een sociale correctie inhoudt) zullen personeelsleden die behoren tot de rechthebbende categorieën, maar méér dan het plafond verdienen geen salarisbonus ontvangen.

Concreet geldt de salarisbonus enkel voor personeelsleden met een salaris van minder dan 37.000 euro (à 100%). Bij een salaris van minder dan 35.000 euro (à 100%) bedraagt het percentage van het niet-gepresteerde deel in de formule ter berekening van de salarisbonus 20% en bij een salaris tussen 35.000 euro en 37.000 euro bedraagt dit percentage 15%. Deze bedragen in euro zijn telkens aan 100% (dus niet geïndexeerd). Onder 'salaris' wordt begrepen: het bruto jaarsalaris (op basis van voltijdse prestaties) vermeerderd met de maandelijkse toelagen (met uitzondering van een aantal toelagen, zie hierna). Aangezien de salarisbonus op maandbasis wordt uitbetaald, moet maand per maand worden gekeken of het plafond al dan niet bereikt is.

De afrekening gebeurt dus maandelijks: 1/12 van de geïndexeerde jaarbasis + de in die maand betaalde toelagen die in aanmerking komen (concreet: de haard- en standplaatstoelage).

De idee hierachter is om de 'bestendige' toelagen mee te laten tellen, en de eerder 'variabele' toelagen niet. Daarom wordt de haard- en standplaatstoelage in de berekening meegenomen, maar worden het vakantiegeld en de eindejaarstoelage niet meegenomen.

#### Salarisbonus bij verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap

Een ambtenaar die beschikt over een externe erkenning als persoon met een chronische ziekte of handicap en die door de arbeidsgeneesheer werd toegelaten tot de deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap ontvangt een loon a rato van zijn deeltijdse prestaties aangevuld met een salarisbonus. Deze bonus wordt berekend cf. de formule in paragraaf 2, eerste lid, waarbij het percentage van het deeltijds niet-gepresteerde deel 30% bedraagt.

Concreet komt dit neer op het volgende:

50% werken:  $50\% + 15\% = 65\%$

60% werken:  $60\% + 12\% = 72\%$

70% werken:  $70\% + 9\% = 79\%$

80% werken:  $80\% + 6\% = 86\%$

Het voordeel van dit percentage is dat er telkens een relatief grote incentive blijft om meer te gaan werken indien dit voor de ambtenaar mogelijk is. Het salarisplafond dat geldt in het geval van de salarisbonus voor het gewoon verlof voor deeltijdse prestaties is op het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap niet van toepassing.

Uit de bovenvermelde formulering blijkt dat deze regeling niet geldt voor het contractueel personeel. Deze laatste kan immers terugvallen op de vergelijkbare regeling inzake progressieve werkhervatting die is voorzien in de ZIV – regeling.

In geval van combinatie van verlopen (deeltijdse prestaties en onbetaald verlof) is de berekening als volgt:

Eerst wordt de berekening gemaakt overeenkomstig paragraaf 1:

$$M = \frac{GW}{PW} \times n\% \times NM$$

Daarbij geldt:

M = het te betalen maandloon (100%)

GW = het aantal gepresteerde werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen krachtens § 3 van dit artikel (dus het aantal werkdagen deeltijdse prestaties min het aantal werkdagen onbetaald verlof in die maand);

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van het personeelslid

n% = het percentage waaraan het personeelslid prestaties verricht;

NM = het normale maandsalaris (100%) = het jaarsalaris/12 (100% en voor voltijdse prestaties)

Dit resultaat wordt vermenigvuldigd met de hoger vermelde breuk (waarvan het quotiënt maximaal 1,2 mag zijn) zodat de volledige formule er als volgt uit ziet:

$$M = \frac{GW}{PW} \times n\% \times NM \times \frac{DP \text{ in } \% + 1/5 \text{ niet } GW \text{ in } \%}{DP \text{ in } \%}$$

Daarbij geldt:

DP = deeltijdse prestaties

GW = gepresteerde werkdagen

Om recht te hebben op deeltijdse prestaties bedoeld in artikel X 25, § 1 moeten de ambtenaren van A2 en lager één van de volgende voorwaarden vervullen:

- ouder zijn dan 50 jaar of
- twee kinderen ten laste hebben van jonger dan 15 jaar of
- een kind ten laste hebben dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens zijn aandoening of handicap of
- als eenoudergezin ten minste één kind ten laste hebben dat nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt heeft; of
- Mantelzorg verlenen aan een inwonend gezins- of familielid van 1e of 2e graad.

De datum van inwerkingtreding van de twee laatste voorwaarden hangt af van het akkoord van de federale minister van Pensioenen.

**Art. 50.** De toelage voor zaterdagsprestaties wordt aangepast.

Voorbeeld: een personeelslid is verplicht om 2 uur zaterdagprestaties te verrichten aan het einde van zijn 38-urige werkweek. Hij heeft recht:

- a) ofwel per gepresteerd uur, op 25% van het uurloon (100%) per uur gepresteerd op een zaterdag en 1/1850 van zijn jaarlijkse brutobezoldiging omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is;
- b) ofwel per gepresteerd uur, op 25% van het uurloon (100%) per uur gepresteerd op een zaterdag en 1 uur compensatie omdat elk uur hier ook een overuur is.

**Art. 51.** Het toegevoegde artikel XIII 27 §5 bepaalt dat het vakantiegeld en de eindejaarstoelage van een ambtenaar niet verminderd worden gedurende het geboorteverlof tijdens welke de ambtenaar geen recht heeft op een volledig salaris.

**Art. 52.** De eindejaarstoelage is gelijk aan een bepaald percentage van het brutosalaris van de maand november. Op basis van het sectoraal akkoord 2017 – 2019 wordt dit percentage aangepast.

**Art. 53.** Het mobiliteitskrediet van de leidend ambtenaar wordt statutair verankerd.

**Art. 54.** Er wordt een overgangsregeling via artikel XIII 57 ingevoegd die bepaalt dat voor de geboortes die plaatsvonden voor 1 januari 2021 de regeling inzake de toelage behouden blijft zoals deze gold op de dag van de geboorte.

**Art. 55.** Het dagelijks bestuur van de SERV bepaalt de bijkomende of specifieke opdrachten van de contractuele personeelsleden (art. XIV 4 §1). Deze worden opgesomd in paragraaf 2. De wijziging betreft een update van de opsomming. Een aantal functies worden niet meer opgenomen omdat deze niet meer relevant zijn voor de SERV, bv. de adviescommissie voor uitzendactiviteiten (overgedragen aan de administratie) of de luchthavencommissie (opgenomen in de mobiliteitsraad Vlaanderen). Er worden geen nieuwe functies gecreëerd.

**Art. 56.** In dit artikel worden de verloven opgesomd waarvan het contractueel personeelslid kan genieten.

**Art. 57.** Artikel XIV 27 omtrent verloven en dienstvrijstelling van contractuele personeelsleden, wordt herschreven, enerzijds omwille van de leesbaarheid, anderzijds omwille van een aantal wijzigingen.

§ 1. Voor het contractueel personeel wordt bepaald dat de onderstaande verloven, ofschoon ze (gedeeltelijk) onbezoldigd zijn, geen impact hebben op het jaarlijks verlof:

- 1° afwezigheid wegens ziekte of ongeval;
- 2° bevallingsverlof;
- 3° afwezigheid wegens militaire dienst die geen volle kalendermaand beslaat;
- 4° vaderschaps- of meemoederschapsverlof;
- 5° geboorteverlof;
- 6° Pleegzorgverlof en pleegouderverlof.

De wettelijke feestdagen zijn: 1 januari, tweede paasdag, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, tweede pinksterdag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december. De decretale feestdag is 11 juli.

Het contractuele personeelslid behoudt het recht op bezoldiging voor de feestdagen die vallen in een periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst die het gevolg is van:

- a) een ziekte of ongeval;
- b) een arbeidsongeval of een beroepsziekte die een algehele arbeidsongeschiktheid meebrengt;
- c) een periode van bevallingsverlof.

§ 2. De moederschapsrust is dienstactiviteit. Een contractueel personeelslid ontvangt een uitkering die door de werkgever wordt aangevuld met een toelage. Deze toelage dicht het verschil tussen het nettoloon en de ontvangen uitkering (zie organiek reglement artikel XIV 34 §3). Op deze toelage wordt een bedrijfsvoorheffing van 11,11% ingehouden.

Het vaderschaps- en meemoederschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Een contractueel personeelslid ontvangt een uitkering die wordt aangevuld met een toelage die het verschil tussen de nettoloon en de uitkering dekt (zie organiek reglement artikel XIV 34 §3).

Op grond van artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 27 oktober 2008, zoals deze zullen worden gewijzigd of vervangen, heeft een contractueel personeelslid dat pleegzorgtaken opneemt per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Een contractueel personeelslid ontvangt een uitkering die wordt aangevraagd bij en uitbetaald door de mutualiteit.

Wat de uitbetaling tijdens het pleegouderverlof betreft: een statutair en contractueel personeelslid heeft gedurende de eerste drie dagen recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een contractueel personeelslid geen salaris.

§ 3. Ziekteverlof: aangezien het contractuele personeelslid betaald wordt overeenkomstig het systeem van gewaarborgd loon en ziekte-uitkeringen, bevindt het zich niet volledig in een analoge toestand als dienstactiviteit (geen salaris op dagen waarvoor ziekte-uitkeringen worden uitbetaald). Voor een contractueel wordt een arbeidsongeval niet aanzien als ziekteverlof.

Contractuelen vallen onder de ziekteverzekering. De toestemming voor deeltijdse prestaties wordt verleend door de adviserend geneesheer van de mutualiteit. Er geldt een specifieke ziekteuitkering bovenop het loon voor deeltijdse prestaties. De werkgever is niet verplicht deeltijdse prestaties voor contractuelen toe te staan. Ingeval van een arbeidsongeval geldt een gelijkaardige regeling (zie art. 32bis van het KB van 24 januari 1969).

§ 4. Het recht op verlof voor deeltijdse prestaties geldt zowel voor de statutaire personeelsleden, als de contractuele personeelsleden. Voor het contractueel personeel wordt dit verlof vorm gegeven door middel van een addendum aan de arbeidsovereenkomst op grond waarvan de afgesproken arbeidsduur tijdelijk wordt verminderd.

Contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst moeten wel twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de instelling vooraleer zij recht hebben op verlof voor deeltijdse prestaties. Het verlof is voor deze personeelsleden (voor zover ze nog geen twee jaar ononderbroken in dienst zijn) een gunst omdat zij vaak ter vervanging van een ander personeelslid, ter realisatie van een bepaald doel of voor een heel beperkte duur in dienst worden genomen. In deze gevallen is het dan ook aangewezen dat de leidend ambtenaar kan beslissen of deeltijds werken al dan niet kan.

Net als de 60 maanden is ook het verlof voor deeltijdse prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar een gunst voor de contractuele personeelsleden die worden tewerkgesteld met een overeenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst zolang zij nog geen twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de instelling.

§ 5. Alle vormen van het zorgkrediet zijn een recht voor zowel het statutair, als voor het contractueel personeel. De voltijdse onderbreking in het kader van het zorgkrediet is een gunst voor het contractueel personeel met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur. Aangezien deze personeelsleden vaak werden aangeworven ter vervanging van andere afwezige personeelsleden kan een langdurige afwezigheid leiden tot een cascade van afwezigheden en vervangingen.

§ 6. Loopbaanonderbreking in kader van een federaal zorgverlof

Loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof: om de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft op te kunnen nemen, moet een contractueel personeelslid tewerkgesteld zijn met een

arbeidsovereenkomst waarvan de arbeidsduur gelijk is aan  $\frac{3}{4}$  van een voltijdse arbeidsduur. Om het verlof op te kunnen nemen met een vermindering met  $\frac{1}{5}$  moet een contractueel personeelslid tewerkgesteld zijn met een voltijdse arbeidsovereenkomst

Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar. Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld. Om dit recht met  $\frac{1}{5}$  loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractueel personeelslid met een voltijdse arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn.

Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar. Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld. Om het recht op ouderschapsverlof in de vorm van  $\frac{1}{5}$  loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid voltijds zijn tewerkgesteld.

§ 7. Het contractueel personeelslid heeft recht op geboorteverlof op grond van de arbeidsovereenkomstenwet en de uitvoeringsbesluiten. Het geboorteverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. De specifieke verloningsregeling wordt toegelicht.

**Art. 58.** Dit artikel wordt in overeenstemming gebracht met artikel XIV 4 § 2. Er werden in artikel XIV 4 § 2 geen nieuwe functies gecreëerd, dus is er ook geen sprake van nieuwe functionele loopbanen.

**Art. 59.** De regeling aangaande de aanvullende uitkering voor een contractueel personeelslid bij de geboorte van een kind is eveneens van toepassing wanneer het bevallingsverlof bij overlijden of de hospitalisatie van de moeder van het kind wordt omgezet naar vaderschaps- of meemoederschapsverlof. Er wordt een regeling inzake geboorteverlof ingevoerd waarbij voor de dagen die ten laste zijn van de mutualiteit de werkgever een toelage uitbetaalt die het verschil tussen de uitkering en het nettoloon dicht.

**Art. 60.** Dit artikel regelt de data van inwerkingtreding.

### **3. BESTUURLIJKE IMPACT**

#### **A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID**

De eindejaarstoelage wordt procentueel verhoogd, afhankelijk van de weddenschaal. Dit zorgt voor een bijkomende kost van 17.000 € op jaarbasis.

De regeling van de vergoeding voor zaterdagsprestaties wordt gewijzigd. Dit heeft een zeer beperkte financiële impact, nl. + 350 € per jaar.

De personeelsuitgaven van de SERV worden aangerekend op de dotatie ten laste van het begrotingskrediet PA0-IPAA2ZY-IS van Kanselarij en Buitenlandse Zaken. De meeruitgaven worden opgevangen binnen de beschikbare kredieten.

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 3 april 2020.

Het ontwerp werd aangepast aan de technische bemerkingen in punt 3.1. van het advies.



Mbt *artikel 57* (het mobiliteitsbudget) merkt IF op: “In het VPS is een achtste mobiliteitsoptie voorzien namelijk de kilometervergoeding. Deze optie werd niet opgenomen.” Het betreft een kilometervergoeding die voorzien is voor de N-functie die opteert voor verplaatsingen met een eigen voertuig, maar in het bezit is van een tankkaart van de werkgever. Deze optie is inderdaad niet relevant voor de SERV: aangezien de leidend ambtenaar van de SERV een bedrijfswagen heeft, is deze vergoeding niet van toepassing.

Daarnaast vraagt IF of de invoering van het mobiliteitskrediet geen budgettaire impact heeft. Dit is niet het geval. De afgelopen decennia had de leidend ambtenaar van de SERV steeds een bedrijfswagen ter beschikking. Nu wordt het mobiliteitskrediet van de leidend ambtenaar statutair verankerd. Dit zal budgettair geen verschil maken.

Mbt artikel 20 merkt IF op dat er in de mogelijkheid wordt voorzien om ouderschapsverlof in de vorm van 1/10 loopbaanonderbreking op te nemen. Deze mogelijkheid is niet voorzien in het VPS. Ouderschapsverlof in de vorm van 1/10 loopbaanonderbreking is inderdaad nog niet voorzien in het VPS, maar zit al in een vergevorderde fase van de goedkeuringsprocedure. Om deze reden werd dit ook reeds opgenomen in deze statuutswijziging.

Het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, werd verleend op 25 januari 2021

## **B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID**

Overeenkomstig artikel 5 en 6 van het BVR van 19 december 2014 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid en het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en in de Vlaamse openbare instellingen, werd het ontwerp voor advies voorgelegd aan het Agentschap Overheidspersoneel en voor akkoord aan de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

Het advies van het Agentschap Overheidspersoneel werd verleend op 4 februari 2020. Het ontwerp werd aangepast aan de opmerkingen en opnieuw goedgekeurd door de Raad op 9 maart 2020.

Het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, werd verleend op 4 februari 2021, op voorwaarde dat in de voorgestelde wijziging van het organiek reglement van de SERV, ook het verhoogde geboorteverlof voor haar ambtenaren wordt verankerd.

Zoniet is er een verschil tussen de ambtenaren en de contractuelen van de SERV.

De contractuele personeelsleden hebben immers recht op 20 dagen geboorteverlof op basis van de arbeidsovereenkomstenwet.

Aan deze voorwaarde werd tegemoetgekomen: de regeling voor het verhoogde geboorteverlof in het VPS is overgenomen in het SERV-reglement.

## **C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN**

Het voorstel heeft geen weerslag op de gemeenten, de OCMW's, de intercommunales of de provincies voor wat betreft hun personeel, de werkingsuitgaven, de investeringen en schulden of de ontvangsten.

## 4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

haar goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende goedkeuring van de wijziging van het organiek reglement tot vaststelling van de regeling inzake het personeel van de SERV en van de personeelsformatie.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON