

Bijlage – Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1 (wijziging van artikel VII 109novies)

Sinds 1 januari 2018 hebben de contractuele personeelsleden van de DVO recht op een collectieve aanvullende pensioentoezegging. De werkgever financiert deze aanvullende pensioentoezegging (= tweede pensioenpijler). Het bijdragepercentage bedraagt sinds 1 januari 2018 3% van het rekenkundig gemiddelde van het voltijdse bruto maandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand van het kalenderjaar, desgevallend verhoogd met de hard- of standplaatstoelage en vermenigvuldigd met de factor 13,82.

In het kader van gelijke arbeidsvoorwaarden wordt de verdere uitbouw van de tweede pensioenpijler binnen het Vlaams Pensioenfonds als volgt gerealiseerd:

- 5% en 8% werkgeversbijdrage vanaf de maand juni van het kalenderjaar 2024.

Het ontwerpbesluit voert een step rate in. Contractuele personeelsleden bouwen namelijk boven het wettelijk pensioenplafond (KB nr. 50 van 24 oktober 1967) geen wettelijk pensioen meer op in de eerste pensioenpijler, in tegenstelling tot statutaire personeelsleden. Het wettelijke pensioenplafond voor 2023 (van toepassing voor opbouw in 2024) bedraagt momenteel 73 225,86. Deze step rate compenseert dit verlies via de tweede pensioenpijler door het toepassen van een hoger bijdragepercentage (8% vanaf 2024) op het salaris boven 73.225,86 euro (liquidatiecoëfficiënt 1,999) (36.614 euro aan 100 procent).

Het bedrag aan 100% (36.614 euro) wordt vervolgens geïndexeerd op de wijze opgenomen in het pensioenreglement: "Dit plafondbedrag voor de betrokken Referentieperiode wordt jaarlijks aangepast aan het spilindexcijfer 138,01 op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar."

Op die manier is er naar de toekomst toe een loskoppeling van het federale pensioenplafond.

Naast de generieke tweede pensioenpijler, zijn er nog andere aanvullende pensioenplannen binnen de Vlaamse overheid. Wanneer deze aanvullende pensioenplannen niet langer 'gunstiger' zijn, worden de betrokken personeelsleden aangesloten bij de generieke tweede pensioenpijler.

Artikel 2 (wijziging artikel XI 1)

De automatische beëindiging van de hoedanigheid als ambtenaar bij het bereiken van de wettelijk pensioenleeftijd valt als gevolg van dit ontwerpbesluit weg. Het betreffende artikel wordt afgestemd op de bestaande regeling voor de contractuele personeelsleden. De wijziging is ingegeven door de ambitie om de arbeidsvoorwaarden van de statutaire en contractuele personeelsleden zoveel als mogelijk te harmoniseren.

Aan de hoedanigheid van ambtenaar wordt niet meer automatisch een einde gemaakt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (wettelijk pensioen).

De "wettelijke pensioenleeftijd" (65ste verjaardag tot en met 31 december 2024, pensioen gaat uiterlijk in op 1 januari 2025 - 66 jaar indien het pensioen ingaat tussen 1 februari 2025 en 31 januari 2030 en 67 jaar indien het pensioen ingaat vanaf 1 februari 2030) is vastgelegd in artikel 46, §3 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen. De "vervroegde pensioendatum" is geregeld in artikel 46, §1 van voornoemde wet van 15 mei 1984.

Tegenover het wegvallen van dit automatisme staat de invoering van 1 eenvoudig systeem voor beëindigen van de arbeidsrelatie naar aanleiding van de pensionering voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid. Een systeem waarin langer werken niet administratief afgeremd, maar wel gestimuleerd wordt.

Bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd dient geen actie ondernomen te worden om verder te blijven werken. De mogelijkheid om langer te werken na de pensioenleeftijd is principieel voor iedereen toegankelijk. De arbeidsovereenkomst of statutaire tewerkstelling blijft doorlopen zolang noch de benoemende of indienstnemende overheid, noch het personeelslid initiatief neemt (of in onderling akkoord) om deze te beëindigen omwille van het bereiken van de (vervroegde) pensioenleeftijd.

De reeds in het VPS opgenomen opzeggingstermijnen moeten daarbij in acht worden genomen.

Wanneer de beëindiging van de tewerkstelling ingevolge de pensionering uitgaat van de werkgever bedraagt de opzeggingstermijn maximum 26 weken (conform en naar analogie met de regeling arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978).

Wanneer de werkgever de arbeidsrelatie beëindigt en daarbij gebruik maakt van deze verkorte opzeggingstermijn, dan kan hij deze opzeggingstermijn niet omzetten in een verbrekingsvergoeding om het ontslag met onmiddellijke uitwerking te laten ingaan. Dit zou immers indruisen tegen het uitgangspunt om personeelsleden langer aan de slag te houden. Vanuit eenzelfde oogpunt is een dergelijke praktijk ook voor contractuele personeelsleden niet wenselijk.

In het kader van een goed HR-beleid is het van belang dat personeelslid en leidinggevende op geregelde tijdstippen met elkaar in gesprek gaan. Zulke gesprekken kunnen o.a. dienen om wederzijdse verwachtingen, voornemens of intenties te verduidelijken. Ook naar het einde van de loopbaan toe blijft het belangrijk om deze gesprekken te voeren. Leidinggevende en personeelslid kunnen dit gesprek gebruiken om de intenties van beide aangaande de tewerkstelling na de pensioengerechtigde leeftijd duidelijk te stellen. Het is belangrijk om zo'n gesprek tijdig te voeren (bijvoorbeeld een jaar vooraf). Zodoende kan zowel een personeelslid, als de leidinggevende tijdig aangeven of een tewerkstelling er na de pensioengerechtigde leeftijd al dan niet inzit. Daarbij kunnen zij tijdig de nodige voorbereidingen treffen en/of afspraken maken aangaande o.a. de nog te realiseren doelstelling, opname/uitbetaling van opgespaarde/lopende vakantiedagen, ...

§2. In overgang blijft voor de ambtenaren die tussen 1 juni 2024 en 30 november 2024 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken de regeling van kracht zoals deze gold voor 1 juni 2024. Voor deze ambtenaren zal er wel nog worden gewerkt met een ambtshalve opruststelling en mogelijkheid tot uitstel van de pensionering met akkoord van de lijnmanager.

Artikel 3 (wijziging artikel XI 5, 2°)

Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd betekent niet meer automatisch de ambtsneerlegging.

Om de tewerkstelling als ambtenaar te beëindigen is een "rechtshandeling" vereist, hetzij door de werkgever, hetzij door de ambtenaar.

Artikel 4-5

Inwerkingtredings- en uitvoeringsbepaling.

Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2024