



# RAAD VAN STATE

## afdeling Wetgeving

advies 75.527/3  
van 18 maart 2024

over

een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management’

Op 2 februari 2024 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 18 maart 2024, een advies te verstrekken over een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management’.

Het ontwerp is door de derde kamer onderzocht op 12 maart 2024. De kamer was samengesteld uit Jeroen VAN NIEUWENHOVE, kamervoorzitter, Koen MUYLLE en Elly VAN DE VELDE, staatsraden, Bruno PEETERS, assessor, en Annemie GOOSSENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Tina COEN, adjunct-auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 18 maart 2024.

\*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

\*

### STREKKING VAN HET ONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering strekt ertoe deel IV ('De evaluatie in de loopbaan') van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS) te vervangen (artikel 1 van het ontwerp) en deel VII ('De verloning') van het VPS te wijzigen (artikelen 2 tot 15). Met die wijzigingen wordt, blijkens de nota aan de Vlaamse Regering prestatie management ingezet "als een ontwikkelingsinstrument voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid" en wordt "een nieuw beloningskader gecreëerd waarbij aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt".

In het verlengde hiervan wordt een deel VII*bis* ('verloning voor het personeelslid in dienst vóór 1 juni 2024') in het VPS ingevoegd, waarin bij wijze van overgangsmaatregel de verloning wordt geregeld van personeelsleden die voor de inwerkingtreding van het te nemen besluit in dienst zijn (artikel 16), wordt artikel VIII 5 van het VPS aangepast aan de ontworpen regeling (artikel 17) en worden een aantal bijlagen bij het VPS vervangen of toegevoegd (artikelen 18 tot 20).

Het te nemen besluit treedt in werking op 1 juni 2024 (artikel 21).

### VOORAFGAANDE OPMERKING

3. Het ontwerp is vrij omvangrijk en is bovendien een onderdeel van een ruimere hervorming van het VPS, waarvan alle onderdelen gelijktijdig voor advies werden voorgelegd aan de Raad van State<sup>1</sup>. Gelet hierop is het niet mogelijk geweest de tekst ervan aan een volledig en

---

<sup>1</sup> Zie het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering 'tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, ziekteregeling' (adviesaanvraag 75.496/3), het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering 'tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom' (adviesaanvraag 75.502/3), het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering 'tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, pensioen' (adviesaanvraag 75.503/3), het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering 'tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de Nautische keten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, binnen de modernisering van het hr-beleid' (adviesaanvraag 75.505/3) en het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering 'tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen' (adviesaanvraag 75.519/3). Zie ook het met deze ontwerpen verband houdende ontwerp van besluit van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen 'tot opheffing van het ministerieel

diepgaand onderzoek te onderwerpen. Uit de vaststelling dat over een bepaling in dit advies niets wordt gezegd, mag bijgevolg niet zonder meer worden afgeleid dat er niets over gezegd kan worden en, indien er wel iets wordt over gezegd, dat er niet méér over te zeggen valt.

Voorts herneemt het ontwerp een aantal bestaande bepalingen van het VPS. Wat die bepalingen betreft, kan ermee worden volstaan te verwijzen naar de adviezen die de Raad van State, afdeling Wetgeving, hieromtrent heeft gegeven, voor zover er geen rekening mee werd gehouden.

Ten slotte moet worden vastgesteld dat de ontworpen regeling verwijzingen bevat naar andere bepalingen van het VPS die worden gewijzigd bij de hiervoor vermelde ontwerpen die strekken tot hervorming van het VPS. Bij het onderzoek van het voorliggende ontwerp is rekening gehouden met de versie van die bepalingen zoals die van toepassing zullen zijn na de wijziging of vervanging ervan die is voorzien in die ontwerpen.<sup>2</sup> De Raad van State heeft het ontwerp dan ook onderzocht onder voorbehoud van de aanneming van die andere ontwerpen en de wijzigingen die zij desgevallend nog zullen ondergaan. Het staat aan de adviesaanvrager om over de afstemming tussen de verschillende teksten te waken.

### BEVOEGDHEID VAN DE AFDELING WETGEVING

4. Bepalingen die, zoals de artikelen 4, 13, 16,<sup>3</sup> 18 tot 20 van het ontwerp en de bijlagen erbij, salarisschalen vaststellen of die voorzien in een baremieke loonsverhoging ontberen volgens een vaste adviespraktijk van de afdeling Wetgeving het reglementaire karakter dat overeenkomstig artikel 3, § 1, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, is vereist opdat de afdeling Wetgeving erover zou kunnen adviseren.<sup>4</sup> Voormelde bepalingen worden dan ook niet onderzocht.

### RECHTSGROND

5. Wat de toepassing betreft op het personeel van de departementen en de intern verzelfstandigde agentschappen (hierna: IVA's) zonder rechtspersoonlijkheid, vindt het ontwerp rechtsgrond in artikel 87, §§ 1 en 3, eerste lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen'.

---

besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid' (adviesaanvraag 75.499/3).

<sup>2</sup> En onder voorbehoud van wat in de adviezen 75.496/3, 75.502/3, 75.505/3 en 75.519/3 van 18 maart 2024 desgevallend is opgemerkt omtrent die bepalingen.

<sup>3</sup> Wat betreft het ontworpen artikel VIIbis 16 van het VPS.

<sup>4</sup> Zie o.m. adv.RvS 65.503/1 van 18 maart 2019 over een ontwerp dat heeft geleid tot het van besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2019 'tot wijziging van diverse besluiten wat betreft de aanpassing aan het besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2018 houdende de salarisschalen van bepaalde personeelsleden van het onderwijs en tot toekenning van een bijkomende lineaire loonsverhoging en een bijkomende baremieke verhoging ter uitvoering van cao XI onderwijs, cao IV basiseducatie en cao V hoger onderwijs', opmerking 2.

In zoverre het ontwerp van toepassing is op het personeel van de IVA's met rechtspersoonlijkheid en van de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, vindt het rechtsgrond in artikel III.23 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018, gelezen in samenhang met de bepalingen van de oprichtingsdecreten van de genoemde agentschappen waarbij de bepalingen van het Bestuursdecreet van toepassing worden gemaakt op de betrokken agentschappen.

In zoverre het ontwerp van toepassing is op het personeel van de strategische adviesraden, vindt het eveneens rechtsgrond in het voormelde artikel III.23 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018, gelezen in samenhang met de bepalingen van de oprichtingsdecreten van die raden waarbij de bepalingen van het Bestuursdecreet van toepassing worden gemaakt op de betrokken raden.

Wat betreft de toepassing op het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, vindt het ontworpen besluit rechtsgrond in artikel 67, § 2, van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 'betreffende het Gemeenschapsonderwijs'.

## ONDERZOEK VAN DE TEKST

### Artikel 1

6.1. Luidens het ontworpen artikel IV 17 van het VPS kan de ambtenaar van wie het evaluatieverslag wordt besloten met de einduitspraak "loopbaanvertraging" of "onvoldoende", daartegen beroep instellen bij de raad van beroep.

Gevraagd waarom die mogelijkheid enkel geldt voor een ambtenaar, en niet voor een contractueel personeelslid, antwoordde de gemachtigde:

"De raad van beroep zoals dit vandaag voorzien is in het VPS gaf uitwerking aan artikel 11, §2 van het APKB (ondertussen opgeheven voor de diensten van de Vlaamse overheid). Op basis van het voormelde artikel 11 moest iedere Gemeenschap voorzien in een commissie, met minstens advies bevoegdheid, indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt.

Een ambtenaar die verloond wordt in het oude loongebouw kan tegen de volgende evaluatie uitspraken beroep instellen:

- Onvoldoende: heeft naast de hierboven vermelde financiële gevolgen ook ontslag gevolgen. Overeenkomstig artikel XI 8 VPS kan een ambtenaar die na een eerste evaluatie onvoldoende naar aanleiding van één van de tien volgende evaluaties een nieuwe onvoldoende krijgt ontslagen worden.

- Loopbaanvertraging: heeft de hierboven beschreven financiële gevolgen.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Voetnoot van het aangehaalde antwoord: "In geval van een evaluatie onvoldoende bouwt een ambtenaar gedurende 12 maanden geen schaalanciënniteit op. Hierdoor gaat men 12 maanden later dan voorzien over naar de volgende salarisschaal. In geval van een evaluatie loopbaanvertraging bouwt een ambtenaar gedurende 12 maanden aan halve snelheid schaalanciënniteit op. Hierdoor gaat men 6 maanden later dan voorzien over naar de hogere salarisschaal."

Een ambtenaar die verloond wordt in het nieuwe loongebouw kan eveneens tegen een evaluatie ‘onvoldoende’ beroep instellen aangezien dit eveneens ontslaggevolgen heeft.

Voor een contractueel personeelslid heeft de evaluatiebeslissing onvoldoende (oud en nieuw loongebouw) en de evaluatie loopbaanvertraging (oud loongebouw) op zich noch financiële gevolgen noch ontslag gevolgen. Wat dit laatste betreft, koppelt het ontwerpbesluit het ontslag van een contractueel personeelslid niet aan de evaluatie onvoldoende, maar wel aan het volgen van een strikte ontslagprocedure (die o.a. een schriftelijke waarschuwing en het volgen van een specifiek remediëringstraject inhoudt). Voor contractuele personeelsleden wordt bovendien een nieuw orgaan opgericht om advies te vragen over een eventuele beslissing ‘onder verwachtingen’ met impact op de salarisevolutie.”

Hij voegde daar nog het volgende aan toe:

“De evaluatiebeslissing *an sich* heeft voor het contractueel personeelslid (i.t.t. het statutair personeelslid) geen rechtstreekse rechtsgevolgen, reden waarom het deze op zich niet kan aanvechten. Wel kan het contractueel personeelslid zich verweren tegen een evaluatiebeslissing ‘onvoldoende’ in combinatie met een beslissing ‘onder verwachtingen’ (salarisevolutie) bij het nieuwe adviesorgaan (nieuw artikel IV 23 e.v. VPS). Naar aanleiding van iedere evaluatiebeslissing (‘voldoende’ of ‘onvoldoende’) heeft het personeelslid overigens ook de mogelijkheid om opmerkingen te formuleren.

Toelichting bij de evaluatieprocedure:

Een personeelslid dat verloond wordt in het nieuwe loongebouw krijgt in eerste instantie een evaluatie beslissing ‘voldoende’ of ‘onvoldoende’. Daarna volgt een beslissing over de salarisevolutie. In geval van een evaluatiebeslissing ‘voldoende’ kan deze beslissing de volgende zijn: ‘volgens verwachtingen’, ‘boven verwachtingen’ of ‘onder verwachtingen’ (nieuw artikel IV 21, §2 VPS). Een evaluatiebeslissing ‘onvoldoende’ geeft aanleiding tot een beslissing ‘onder verwachtingen’.

Zowel een statutair als contractueel personeelslid dat een beslissing ‘onder verwachtingen’ kreeg kan beroep instellen bij het adviesorgaan, opgericht ingevolge het voorliggend ontwerpbesluit. De beslissing ‘onder verwachtingen’ heeft immers zowel voor statutaire als contractuele personeelsleden in het nieuwe loongebouw financiële gevolgen. De Vlaamse Regering voorziet voor zowel het statutair als contractueel personeel in een zelfde beroepsmogelijkheid, ingegeven door het principe van de gelijke behandeling. Het contractueel personeelslid wiens beslissing ‘onder verwachtingen’ werd voorafgegaan door een evaluatiebeslissing ‘onvoldoende’ heeft de mogelijkheid om te vragen dat het adviesorgaan deze evaluatiebeslissing in haar beoordeling betreft.”

6.2. Het lijkt nochtans niet volledig uitgesloten dat een evaluatiebeslissing “onvoldoende” ook voor een contractueel personeelslid rechtsgevolgen heeft. Uit het ontworpen artikel IV 21, § 3, van het VPS vloeit immers voort dat als de evaluatie van het personeelslid met een evaluatiebeslissing “onvoldoende” is besloten, voor de beslissing over de salarisevolutie het managementorgaan een beslissing “onder verwachtingen” moet nemen.

Weliswaar kan een personeelslid, met uitzondering van de ambtenaar van wie de evaluatie met een ‘onvoldoende’ werd besloten, overeenkomstig het ontworpen artikel IV 23, § 1, van het VPS tegen die beslissing “onder verwachtingen” een beroep instellen bij het adviesorgaan dat bevoegd is voor het beleidsdomein waartoe het betrokken personeelslid behoort. Uit het gegeven dat de ambtenaar van wie de evaluatie met een “onvoldoende” werd besloten, wordt

uitgesloten van die beroepsmogelijkheid, zou kunnen worden afgeleid dat wanneer een contractueel personeelslid van wie de evaluatie met een “onvoldoende” werd besloten bij het voormelde adviesorgaan een beroep instelt tegen de beslissing “onder verwachtingen”, hij in het kader van dat beroep de onderliggende evaluatiebeslissing kan betwisten die tot de beslissing “onder verwachtingen” heeft geleid. De uitsluiting van de ambtenaar van wie de evaluatie met een “onvoldoende” werd besloten, wordt immers verantwoord door het gegeven dat hij die evaluatiebeslissing reeds heeft kunnen betwisten voor de raad van beroep, hetgeen voor het contractuele personeelslid niet het geval is.

Maar zelfs indien een contractueel personeelslid op die wijze alsnog de onderliggende evaluatiebeslissing “onvoldoende” kan betwisten, dan nog moet worden vastgesteld dat het beroep bij het adviesorgaan luidens het ontworpen artikel IV 23, § 3, tweede lid, van het VPS hoogstens kan leiden tot een vervanging door het managementorgaan van de beslissing “onder verwachtingen” in een beslissing “volgens verwachtingen”. Het is voor het contractuele personeelslid die met succes voor het adviesorgaan de onderliggende evaluatiebeslissing “onvoldoende” zou betwisten die tot de beslissing “onder verwachtingen” heeft geleid, niet mogelijk om alsnog een beslissing “boven verwachtingen” te bekomen. Een ambtenaar die voor de raad van beroep met succes de evaluatie “onvoldoende” betwist, komt daarentegen wel nog in aanmerking voor zo’n beslissing.

Aldus doet de ontworpen regeling een verschil in behandeling ontstaan tussen contractuele personeelsleden en ambtenaren die moet kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en non-discriminatie. Indien geen dergelijke verantwoording kan worden gegeven, moet de ontworpen regeling worden aangepast in het licht van het voorgaande.

## Artikel 2

7. Luidens het ontworpen artikel VII 1, § 1, van het VPS wordt het personeelslid dat in dienst is vanaf 1 juni 2024 bezoldigd in de salarisschaal zoals bepaald in het ontworpen artikel VII 12 en ontvangt hij het salaris dat overeenstemt met het aantal salaristrappen in de salarisschaal.

Uit het ontworpen artikel VIIbis 1, eerste lid, 2°, van het VPS (artikel 16 van het ontwerp) vloeit evenwel voort dat de verloning van een personeelslid dat in dienst treedt na 31 mei 2024 (dus vanaf 1 juni 2024) in een betrekking die voor 1 juni 2024 werd vacant verklaard, wordt geregeld in het ontworpen deel VIIbis van het VPS, hetgeen onder meer impliceert dat hij wordt bezoldigd in de salarisschaal zoals bepaald in het ontworpen artikel VIIbis 16.<sup>6</sup>

Gelet hierop schrijve men in het ontworpen artikel VII, § 1, van het VPS: “Onverminderd artikel VIIbis 1, wordt het personeelslid ...”.

---

<sup>6</sup> Ontworpen artikel VIIbis 2, eerste lid, van het VPS.

## Artikel 16

8.1. Artikel 16 van het ontwerp strekt tot invoeging van een deel *VIIbis* in het VPS dat blijkens de nota aan de Vlaamse Regering het thans bestaande deel VII van het VPS herneemt.

De structuur van het ontworpen deel *VIIbis* van het VPS stemt echter niet overeen met die van het bestaande deel VII, zodat niet onmiddellijk duidelijk is welke bepalingen van het ontwerp overeenstemmen met elk van de bestaande bepalingen van deel VII. Hierop gewezen bezorgde de gemachtigde een concordantietabel. Omwille van de transparantie van de regelgeving verdient het sterke aanbeveling om die tabel op te nemen in de nota aan de Vlaamse Regering met het oog op de definitieve goedkeuring van het te nemen besluit.

8.2. Luidens het ontworpen artikel VII 2, § 1, van het VPS (artikel 2 van het ontwerp) zijn de bepalingen van hoofdstuk 1 ('De bepaling van het salaris tegen 100%') van titel I van deel VII van het VPS van toepassing op het personeelslid dat in dienst is vóór 1 juni 2024 en dat er vrijwillig voor kiest om onder het toepassingsgebied van dat hoofdstuk te ressorteren.

In het ontworpen artikel *VIIbis* 1, derde lid, van het VPS (artikel 16 van het ontwerp) wordt evenwel bepaald dat een personeelslid waarop overeenkomstig het eerste lid van die bepaling deel *VIIbis* van het VPS van toepassing is, dat bevordert in rang of niveau, vanaf de bevorderingsdatum onder deel VII van het VPS ressorteert.

Gevraagd of deze verplichte overstap tot gevolg kan hebben dat een personeelslid dat een minder interessante verloningsregeling krijgt dan wat het personeelslid zou hebben gehad onder de thans geldende verloningsregeling, antwoordde de gemachtigde:

“Voor zowel het personeelslid dat in dienst treedt na 1 juni 2024 als het personeelslid dat in dienst is vóór 1 juni 2024 en in het oude loongebouw bezoldigd wordt, zijn garanties ingebouwd dat er bij een bevordering sowieso een meer gunstige verloning is.

1. Personeelslid bezoldigd in het nieuwe loongebouw (in dienst na 1 juni 2024 of in dienst vóór 1 juni 2024 maar reeds vrijwillig overgestapt naar het nieuwe loongebouw).

Artikel VII *5bis*, §2, garandeert een minimale loonsverhoging van 5%.

‘Als na een bevordering blijkt dat het jaarsalaris op de trap van inschaling in de nieuwe schaal niet minimaal 5% hoger ligt dan het jaarsalaris in de schaal van herkomst, gebeurt de inschaling in de eerstvolgende salaristrap die de voormelde verhoging garandeert.’

2. Personeelslid in dienst vóór 1 juni 2024 en nog steeds bezoldigd in het oude loongebouw

Het personeelslid wordt ingevolge de bevordering ingeschaald in de bevorderingsschaal van het oude loongebouw.

Vervolgens gebeurt de inschaling in het nieuwe loongebouw op basis van het salaris in de bevorderingsschaal in het oude loongebouw. Ook met de eventuele ‘bevorderingspremie’ wordt rekening gehouden.

Bij de verplichte overstap wordt bovendien gegarandeerd dat het salaris in het nieuwe loongebouw minimaal 5% hoger ligt. Indien niet, worden eventueel bijkomende salaristrappen toegekend.



De toepasselijke artikelen zijn:

- Artikel VII, 2, §4: in aanmerking nemen van de bevorderingspremie (samen met het salaris) voor de inschaling;
- Artikel VII *5bis*, §2: garantie dat jaarsalaris in nieuwe schaal minimaal 5% hoger ligt dan jaarsalaris in de schaal van herkomst;
- Artikel VII*bis* 13, §1: garantie dat bij bevordering in rang of niveau de ambtenaar nooit een lager salaris heeft dan in zijn vorige rang of niveau volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de bevordering;
- Artikel VII*bis*, 17, §4; garantie dat bij bevordering in graad of salarisschaal de ambtenaar nooit een lager salaris heeft dan in zijn vorige graad of salarisschaal volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de bevordering. Eventueel toekennen van een bevorderingspremie.

Bovendien wordt een bevordering op basis van artikel VII 3, §3, 3° gelijkgesteld met het ‘opnemen van een nieuwe functie’, en kan de lijnmanager bijkomende functierelevante ervaring valoriseren.”

8.3. Zoals de gemachtigde erkende, moet in het ontworpen artikel VII*bis* 1, tweede lid, van het VPS de verwijzing naar het eerste lid, *punt* 5°, worden geschrapt, vermits dat punt niet voorkomt in die bepaling.

8.4. De ontworpen titel 3 (‘Overgangs- en slotbepalingen’) van deel VII*bis* van het VPS herneemt de overgangsbepalingen die thans voorkomen in titel 5 van deel VII van het VPS.

Een overgangsbepaling is een bepaling die de overgang van een oude naar een nieuwe regeling mogelijk maakt en heeft dus slechts een in de tijd beperkte reden van bestaan.<sup>7</sup> Te dien aanzien moet worden vastgesteld dat een aantal van de overgangsbepalingen die in het ontwerp worden hernomen, ondertussen zijn uitgewerkt. Bij wijze van voorbeeld kan worden verwezen naar het ontworpen artikel VII*bis* 79, § 3, tweede lid, van het VPS, naar luid waarvan “[d]eze overgangsregeling geldt tot en met 1 september 2016”. Hetzelfde geldt voor de overgangsregeling in het ontworpen artikel VII*bis* 92 van het VPS, die luidens paragraaf 2 van die bepaling geldt “tot en met 31 december 2016”.

Die overgangsbepalingen hebben bijgevolg geen normatieve draagwijdte meer en moeten worden weggelaten uit het ontwerp.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Annemie GOOSSENS

Jeroen VAN NIEUWENHOVE

<sup>7</sup> Omzendbrief VR 2019/4 ‘betreffende de wetgevingstechniek’, aanwijzingen 217 en 218.