

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft mobiliteitsmaatregelen en andere bepalingen.**Artikel 1 (technische aanpassing formulering doelgroep voorbehouden betrekking – wijziging van artikel I 5 § 4)

Op 1 januari 2019 trad het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling in voege. Vanaf die datum wordt er niet meer gesproken over beschutte werkplaatsen, maar wel van Collectief Maatwerk en Bijzondere Tewerkstellings Ondersteunende Maatregelen (BTOM). Het recht op BTOM wordt toegekend voor bepaalde of onbepaalde duur. Enkel personen met een recht op BTOM voor onbepaalde duur komen in aanmerking voor een voorbehouden betrekking. Het recht op maatwerk wordt vanaf 1 januari 2019 toegekend voor een periode van vijf jaar. Ook de vroegere Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) van onbepaalde duur wordt thans toegekend voor een periode van vijf jaar. Elke vijf jaar wordt de ondersteuningsnood van personen met het recht op een VOP-premie geëvalueerd. Hieruit kan blijken dat er geen nood meer is aan ondersteuning (20% rendementsverlies) maar dat de persoon wel zijn recht op een VOP behoudt.

Artikel 2 (opheffing van terugkeerrecht naar oorspronkelijke betrekking voor topkaderfuncties - wijziging artikel I 16)

De overgangsbepaling dat houders van een topkaderfunctie die met verlof zijn voor de uitoefening van een ambt op een kabinet een terugkeerrecht hebben naar hun oorspronkelijke betrekking wordt opgeheven. De mogelijkheid om een verlof te nemen om een ambt uit te oefenen bij een kabinet werd reeds afgeschaft vanaf 30 oktober 2009 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010. Voor de toen lopende detacheringen werd afgesproken dat ze nog mochten voortduren tot het einde van de regeerperiode. Vanaf deze regeerperiode geldt de nieuwe regeling en zijn dus geen detacheringen meer mogelijk.

Daarnaast wordt in dit besluit ook de overgangsbepaling van artikel V 51bis opgeheven. Volgens deze overgangsbepaling mogen de titularissen van een mandaatfunctie hun lopend verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet verderzetten.

Artikel 3 (explicitering van de nationaliteitsvoorwaarde – wijziging artikel III 1)

De nationaliteitsvereiste is thans niet expliciet opgenomen in het VPS. Door de samenlezing van artikel 10 van de Grondwet (alleen de Belgen zijn benoembaar tot ambtenaar) en het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Economische Ruimte (= de EU-lidstaten + Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) kunnen enkel personen met de nationaliteit van één van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte benoemd worden als ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid. Voor een contractuele indienstneming geldt deze nationaliteitsvoorwaarde niet. Bovendien bepaalt artikel III 1 §4 VPS thans dat, in overeenstemming met de interpretatie van het Hof van Justitie, "de functies waarvoor in de functiebeschrijving en het profiel bepaald wordt dat zij een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de

uitoefening van het openbaar gezag inhouden of die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Vlaamse Gemeenschap, voorbehouden worden voor Belgen.”.

Uit het voorgaande volgt dat voor aanwervingen bij de diensten van de Vlaamse overheid volgende voorwaarden gelden inzake de nationaliteit:

– voor statutaire en contractuele functies zoals omschreven in het huidige artikel III 1, § 4, van het VPS: Belg zijn;

– voor andere statutaire functies: burger zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat (toepassing van Grondwet + vrij verkeer van werknemers);

– voor andere contractuele functies: geen nationaliteitsvereiste (geen beperking).

De huidige wijziging aan artikel III 1, § 1, 3° verduidelijkt de nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire en contractuele functies en integreert de inhoud van artikel III 1 § 4

Art. 4 (lijnmanager is selector voor contractuele functies in het buitenland - wijziging artikel III 2)

De lijnmanager kan zelf optreden als selector voor de selectie van contractuele personeelsleden die in dienst worden genomen ter ondersteuning van het personeel dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt, voor zover het gaat om wervingen die in het buitenland gebeuren. Voor selecties in het buitenland is het immers moeilijk of onmogelijk om de normale selectieprocedures volgens een objectief wervingssysteem volledig te volgen. Ter plaatse zijn niet steeds gespecialiseerde selectoren beschikbaar waardoor de lijnmanager zelf de selecties moet kunnen uitvoeren. Ook de “omzendbrief kwaliteitscriteria” zal in die zin aangepast worden. Dit betekent dat dit personeel niet geworven wordt via een objectief wervingssysteem.

Art. 5 (verduidelijking evaluatieprocedure einde proeftijd – wijziging van artikel III 16)

Het VPS omvat thans geen bepaling binnen welke termijn die volgt op het einde van de proeftijd het eindevaluatiegesprek moet worden gehouden. Om voor de personeelsleden de rechtszekerheid te verhogen wordt nu aan artikel III 16 toegevoegd dat het eindevaluatiegesprek moet worden gehouden binnen de 30 kalenderdagen die volgen op het einde van de proefperiode. Indien het evaluatiegesprek niet binnen deze periode wordt gehouden, dan wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn. Dit is een bescherming tegen het stilzitten van de overheid bij de evaluatie van de proeftijd. Daarnaast blijft de bepaling gelden dat het evaluatieverslag binnen de 30 dagen volgend op het evaluatiegesprek moet betekend worden aan de ambtenaar, zo niet wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn.

Aan artikel III 16 wordt tevens een regeling toegevoegd voor de situatie waarbij het personeelslid langdurig afwezig is en er geen evaluatiegesprek kan plaatsvinden. In die situatie moet er binnen de 30 kalenderdagen na afloop van de proeftijd een schriftelijke evaluatie worden opgestart door de evaluatoren, zo niet wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn. Binnen de 60 kalenderdagen na het opstarten van de schriftelijke evaluatie wordt het eindevaluatieverslag bezorgd aan de ambtenaar op proef, zo niet wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn. Voor het verloop van de schriftelijke evaluatie wordt verwezen naar de normale evaluatieprocedure. Thans wordt in de normale evaluatieprocedure de schriftelijke evaluatie slechts summier aangehaald. Daarom wordt nu in artikel IV 4 en IV 5 het verloop van de schriftelijke evaluatie verduidelijkt.

De termijnen waarbinnen evaluatiegesprek en evaluatieverslag moeten afgerond zijn gelden ook wanneer de evaluatoren willen overgaan tot het voeren van het eindevaluatiegesprek na afloop van de minimumduur van de proeftijd indien het te evalueren personeelslid afwezig is.

Art. 6 (opheffing van overgangsbepalingen m.b.t. selectieprocedures en stages aangevangen voor 1 januari 2006 – opheffing van artikel III 23 en III 25)

Aanwervingsprocedures en stages die aangevangen werden voor de datum van inwerkingtreding van het VPS van 13/1/2006 werden voortgezet volgens de bepalingen die golden voor 1/1/2006 (=voor de meeste entiteiten de datum van inwerkingtreding van het Vlaams personeelsstatuut van 13/1/2006). Ondertussen zijn deze selectieprocedures en stages reeds lang afgerond en kunnen bijgevolg de overgangsartikelen III 23 en III 25 opgeheven worden.

Art. 7 (procedure voor schriftelijke evaluatie – wijziging aan artikel IV 4)

In artikel IV 4 was reeds voorzien dat de evaluatie schriftelijk kan plaatsvinden in geval een mondeling evaluatiegesprek niet mogelijk is. Thans wordt verduidelijkt welke procedure in dat geval moet gevolgd worden: er wordt een ontwerp van evaluatieverslag opgemaakt en gestuurd naar het personeelslid, waarna betrokkene 15 kalenderdagen de tijd heeft om hierop opmerkingen te bezorgen. Indien de evaluatoren een onvoldoende of loopbaanvertraging willen toekennen, moet deze vermelding reeds blijken uit het ontwerp van evaluatieverslag.

Art. 8 (procedure voor schriftelijke evaluatie – wijziging aan artikel IV 5)

In artikel IV 5 wordt verduidelijkt dat bij een schriftelijke evaluatie de verwerking door de evaluatoren van de opmerkingen van het personeelslid bij het ontwerp van evaluatieverslag leiden tot het definitief evaluatieverslag. Er wordt ook rekening gehouden met de situatie waarbij het personeelslid nalaat om opmerkingen te bezorgen: na 15 kalenderdagen wordt het evaluatieverslag dan omgezet in een definitief evaluatieverslag.

Art. 9 (publicatie op website Werken voor Vlaanderen – wijziging van artikel V 4)

Artikel III 7 bepaalt dat om te voldoen aan de voorwaarde van algemene bekendmaking de vacature minstens op de website van de VDAB of de website Werken voor Vlaanderen moet gepubliceerd worden. Voor de top- en middenkaderfuncties was de mogelijkheid van publicatie op de website Werken voor Vlaanderen nog niet opgenomen. Deze mogelijkheid wordt nu aangevuld in artikel V 4 voor de publicatie van management- en projectleidersfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur.

Art. 10 (speed pedelec - wijziging artikel V 12bis)

De N-functie kon het mobiliteitskrediet aanwenden voor een fietsvergoeding voor gebruik van een eigen fiets. Naar analogie met de andere personeelsleden zal de N-functie het mobiliteitskrediet kunnen aanwenden voor een fietsvergoeding voor gebruik van een eigen speed pedelec.

Art. 11 (publicatie op website Werken voor Vlaanderen – wijziging van artikel V 19)

Artikel III 7 bepaalt dat om te voldoen aan de voorwaarde van algemene bekendmaking de vacature minstens op de website van de VDAB of de website Werken voor Vlaanderen moet gepubliceerd worden. Voor de top- en middenkaderfuncties was de mogelijkheid van publicatie op de website Werken voor Vlaanderen nog niet opgenomen. Deze mogelijkheid wordt nu aangevuld in artikel V 19 voor de publicatie van de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

Art. 12 (publicatie op website Werken voor Vlaanderen – wijziging van artikel V 36)

Artikel III 7 bepaalt dat om te voldoen aan de voorwaarde van algemene bekendmaking de vacature minstens op de website van de VDAB of de website Werken voor Vlaanderen moet gepubliceerd worden. Voor de top- en middenkaderfuncties was de mogelijkheid van publicatie op de website Werken voor Vlaanderen nog niet opgenomen. Deze mogelijkheid wordt nu aangevuld in artikel V 36 voor de publicatie van middenkaderfuncties (management- en projectleidersfuncties van N-1 niveau).

Art. 13 (opheffing artikel V 51bis)

Volgens de overgangsbepaling van artikel V 51bis mogen de titularissen van een mandaatfunctie hun lopend verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet verderzetten.

De mogelijkheid om een verlof te nemen om een ambt uit te oefenen bij een kabinet werd reeds afgeschaft vanaf 30 oktober 2009 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010. Voor de toen lopende detacheringen werd afgesproken dat ze nog mochten voortduren tot het einde van de regeerperiode. Vanaf deze regeerperiode geldt de nieuwe regeling en zijn dus geen detacheringen meer mogelijk. Bijgevolg kan artikel V 51bis worden opgeheven.

Art. 14 (eedafliegging en nationaliteitsvereiste bij statutarisering- toevoeging van artikel VI 3ter)

Zowel bij een statutarisering via de horizontale mobiliteit als bij een bevordering van een contractueel personeelslid, gaat het om een eerste statutaire tewerkstelling. Bijgevolg dient het voldoen aan de nationaliteitsvoorwaarde van het personeelslid gecontroleerd te worden vóór de statutarisering, zoals dit ook gebeurt bij een statutaire aanwerving. Met de huidige bepaling wordt er de aandacht op gevestigd dat ook bij bevordering en horizontale mobiliteit rekening moet gehouden worden met deze nationaliteitsvereiste.

Bovendien is de eedafliegging die voorzien is na statutaire werving (artikel III 12), ook van toepassing. De eed dient immers afgelegd te worden bij de eerste vaste benoeming.

Art. 15 (technische rechtzetting - wijziging artikel VI 32)

Thans wordt bepaald dat bevordering binnen het niveau een verhoging in graad betreft. Correcter is te stellen dat het om een verhoging in rang gaat: bevordering binnen het niveau betekent immers steeds een bevordering naar een hogere rang. Met verhoging in graad bedoelde men hetzelfde, maar het leidt tot verwarring: de vroegere

graadverandering (bv. van adjunct van de directeur naar ingenieur) maakt immers deel uit van de horizontale mobiliteit naar een graad van dezelfde rang.

Art. 16 (behoud overgangssalarisschaal bij herplaatsing en horizontale mobiliteit- nieuw artikel VI 164 en VI 165)

Artikel VI 164 regelt het behoud van de overgangssalarisschaal van statutaire personeelsleden die overgeheveld werden vanuit de provincies en de vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 overgeheveld personeelsleden in het kader van een staatsvorming. Herplaatsing van contractuele personeelsleden gebeurt naar een betrekking met dezelfde salarisschaal of geldelijke loopbaan. Voor contractuele overgeheveld personeelsleden met een overgangssalarisschaal zal zich geen mogelijkheid van herplaatsing naar een betrekking met dezelfde salarisschaal voordoen. Zij kunnen wel een beroep doen op de horizontale mobiliteit. Artikel VI 165 regelt het behoud van de overgangssalarisschaal bij horizontale mobiliteit naar een graad van dezelfde rang of naar een functie met een salarisschaal van dezelfde rang van statutaire en contractuele personeelsleden die overgeheveld werden vanuit de provincies.

Zoals in de toelichting bij het artikel 9 in het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering met betrekking tot de 6^{de} staatsvorming vermeld is (toevoeging van artikel VII 194 bis) en waarover de vakorganisaties op 5 april 2018 een protocol afsloten (nr. 381.1219), hebben herplaatsing, wijziging van dienstaanwijzing en vrijwillige terugzetting in graad heeft geen gevolg op het vlak van maaltijdcheques. De personeelsleden die maaltijdcheques van 4 euro ontvangen, blijven deze ontvangen.

Art. 17 (wijziging verloning jobstudenten consultatiebureau-arts Agentschap Opgroeien regie – art. VII 12, §1, 4^o)

Op basis van het huidig artikel VII 12, §1, 4^o VPS bedraagt de bezoldiging voor een jobstudent 80% van de salarisschaal D111.

Voor de vakantiewerkers tewerkgesteld als consultatiebureau-arts bij Agentschap Opgroeien regie wordt voorgesteld een verloning vast te stellen van 80% van de salarisschaal A111.

Om de hogere verloning van de jobstudenten als “consultatiebureau-arts” te verantwoorden zijn er volgende belangrijke argumenten:
Tot en met 2018 krijgen de jobstudenten een contract van de organiserende besturen (1). Deze jobstudenten-artsen krijgen een arbeidsovereenkomst voor jobstudenten van de organiserende besturen.

Vanaf 2019 zal de aanstelling van de artsen niet langer gebeuren via een organiserend bestuur. Zij kunnen enkel opdrachten rechtstreeks aannemen via Agentschap Opgroeien regie en ontvangen hiervoor een vergoeding van Agentschap Opgroeien regie (2).

De huidige verloning van de jobstudenten (80% van de salarisschaal D111) is te laag, in verhouding tot de verantwoordelijkheid die zij dragen. Op basis van deze verloning kan

¹ Organiserende besturen worden door Agentschap Opgroeien regie erkend en gesubsidieerd.

² Besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 houdende de erkenning en de subsidiëring van consultatiebureaus en de erkenning van consultatiebureauartsen (VR 2018 207 DOC.0914/2BIS).

Agentschap Opgroeien regie geen pas afgestudeerde artsen aantrekken, waardoor de dienstverlening in het gedrang komt.

Daarom wordt de vakantiewerker bij Agentschap Opgroeien regie als consultatiebureau-arts verloond aan 80% van A111. Als voorwaarde wordt opgenomen dat de tewerkstelling als vakantiewerker consultatiebureau-arts enkel mogelijk is tijdens de maanden juli, augustus en september aansluitend op het academiejaar waarin de student het diploma van master in de geneeskunde heeft behaald, en op voorwaarde dat de student aansluitend op zijn tewerkstelling als jobstudent niet in dienst wordt genomen bij Agentschap Opgroeien regie”.

Deze formulering garandeert dat de tewerkgestelde studenten op het ogenblik van hun tewerkstelling nog steeds het “hoofdstatuut van student” hebben, waardoor deze formulering compatibel is met het standpunt van de RSZ en de FOD WASO.

Artikel 16 treedt in werking op 1 juli 2019 zodat de jobstudenten-artsen reeds in de zomer van 2019 in dienst kunnen worden genomen bij Agentschap Opgroeien regie.

Art. 18 (tabel percentages eindejaarstoelage - wijziging artikel VII 22, §2)

In de tabel met de percentages eindejaarstoelage worden de percentages kalenderjaren 2012 en 2013 weggelaten. Enkel de actuele percentages, geldig vanaf kalenderjaar 2014, zijn nog relevant.

Art. 19 (uitbreiding jeugdzorgtoelage - wijziging artikel VII 45, §2)

Op voorstel van de functioneel bevoegde minister wordt de jeugdzorgtoelage met ingang van 1 januari 2019 uitgebreid tot

- de personeelsleden van niveau C en D met een administratieve functie
- waarbij het bemannen van het onthaal uitdrukkelijk in hun functiebeschrijving is opgenomen (=baliefunctie)
- en werkzaam binnen de afdelingen Continuïteit en Toegang (ACT) en Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank (OSD) van het agentschap Opgroeien,

omdat deze personeelsleden in hun baliefunctie in toenemende mate geconfronteerd worden met eisende en agressieve cliënten.

Voor deze personeelsleden wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- de administratieve medewerkers die 1 tot 9 volledige dagen per maand aan het onthaal werken: zij ontvangen een halve toelage ten belope van 439 euro (à 100%) per jaar;
- en de administratieve medewerkers die 10 volledige dagen of meer per maand aan het onthaal werken: zij ontvangen de volledige toelage ten belope van 877 (à 100%) per jaar.

In afwijking van artikel VII 16, 2°, van het VPS geldt deze regeling ongeacht het prestatieregime, en wordt er gekeken naar het aantal dagen dat men effectief aan de balie werkt.

Art. 20 (wijziging woondervingstoelage – wijziging artikel VII 57)

Naar aanleiding van de toetreding tot Vlimpers van de Vlaamse Waterweg nv op 1 januari 2018, bleek dat bovenvermelde bepaling van artikel VII 57 VPS, in geval van deeltijdse prestaties, niet op uniforme wijze wordt toegepast binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Vlimpers houdt bij de betaling van de "woondervingstoelage" geen rekening met het prestatieregime van het personeelslid (m.a.w. geen toepassing artikel VII 16). De redenering hierachter is dat deze toelage wordt toegekend ter vervanging van het niet over een woning kunnen beschikken van de werkgever. Ook het ter beschikking hebben van een woning (artikel VII 56) is niet gebonden aan het prestatieregime van het personeelslid, zodat het logisch lijkt dat het toekennen van de "woondervingstoelage" niet pro rata wordt berekend bij deeltijdse prestaties.

De betaling van de woondervingstoelage zoals deze thans door Vlimpers wordt toegepast, vraagt evenwel een aanpassing van het VPS. In artikel VII 57 wordt daarom toegevoegd dat in afwijking van artikel VII 16, 2° de toelage niet naar rata van de prestaties wordt betaald.

Artikel 21 (kilometervergoeding dienstverplaatsingen -wijziging artikel VII 80, §1)

Conform de regeling woon-werkverkeer, wordt een fietsvergoeding toegekend van € 0,21/kilometer bij gebruik van een "speed pedelec" voor dienstverplaatsingen.

Art. 22 (forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig - toevoeging van een afdeling 3bis aan deel VII, titel 3, hoofdstuk 2)

In het kader van de algemene doelstellingen van het Klimaatplan - actieplan mobiliteit (VR 2016 1507 DOC. 0887/1bis nemen personeelsleden van de Vlaamse overheid in het kader van dienstreizen sporadisch een elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig mee naar huis. In vergelijking met een conventioneel benzine- of dieselveertuig (waarbij onderweg bijgetankt kan worden) is het zo dat een elektrisch voertuig (thuis) opgeladen kan worden aan een regulier stopcontact. Om de terugbetaling van de kosten verbonden aan het thuis opladen mogelijk te maken, wordt een forfaitaire vergoeding voorzien.

In eerste instantie wordt gewerkt met een forfaitair bedrag, in een latere fase zal een formule in het leven worden geroepen waarbij o.a. de afgelegde afstand ingevoerd zal moeten worden. Deze formule zal technisch gekoppeld worden met het Orafin platform om automatische berekening en verrekening mogelijk te maken.

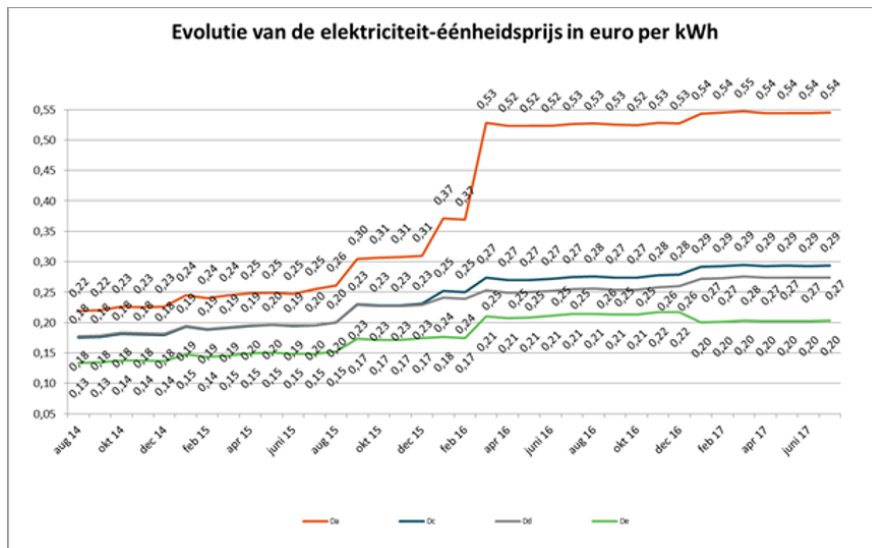
Het energietarief

Voor de terugbetaling of verrekening van de verbruikte stroom voor het opladen van elektrische voertuigen wordt reeds gebruik gemaakt van een centraal en gezamenlijk energietarief. Dit tarief is namelijk gebaseerd op de gemiddelde eenheidsprijs van elektriciteit in euro per kWh volgens de Vlaamse regulator van de energiemarkt (VREG). De VREG publiceert gegevens over de evolutie van de totale elektriciteitsprijzen (incl. btw) voor huishoudelijke afnemers. De totaalprijs bestaat uit: de energiekost voor de leverancier, de nettarieven voor de netbeheerder en de heffingen voor de overheid. Het is een gewogen gemiddelde totaalprijs (€/kWh).

Al naargelang een leverancier meer klanten heeft, krijgt de prijs van deze leverancier een hoger aandeel in de berekening (vandaar de term 'gewogen'). Daarnaast varieert ook het aantal toegangspunten per distributienetgebied. Ook hiermee wordt rekening

gehouden in de berekening (vandaar de term 'gewogen'). In de grafiek (zie verderop) worden vier curves getoond:

- > laag verbruik (oranje curve: Da – 600 kWh enkelvoudig verbruik op jaarbasis, 1 persoon)
- > gemiddeld verbruik (blauwe curve: Dc – 1.600 kWh dagverbruik en 1.900 kWh nachtverbruik op jaarbasis, 3 personen)
- > hoog verbruik (groene curve: De – 3.600 kWh dagverbruik, 3.900 kWh nachtverbruik en 12.500 kWh uitsluitend nachtverbruik op jaarbasis, 4 personen)
- > hoog verbruik (grijze curve: Dd – 3.600 kWh dagverbruik, 3.900 kWh nachtverbruik op jaarbasis, 4 personen)



Figuur 1 - Evolutie van de totale elektriciteitsprijzen (incl. btw) voor huishoudelijke afnemers

In de berekening wordt uitgegaan van een gemiddeld verbruik. De meest recente beschikbare gegevens dateren van juli 2017, met een gemiddelde elektriciteitsprijs van € 0,29/kWh voor een gemiddeld verbruik.

Een forfaitair bedrag voor volledig elektrische voertuigen

De batterijcapaciteit is een cruciaal element bij het berekenen van de forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen. Aan de hand hiervan kan nagegaan worden hoeveel stroom de personeelsleden bij hun thuis maximaal zullen verbruiken om het voertuig volledig op te laden. De onderstaande tabel voorziet in een lijst van de huidige elektrische voertuigvloot inclusief de batterijcapaciteit³.

Merk	Model	Batterijcapaciteit
Ford	Transit Connect EV	28 kWh
Nissan	E-NV 200	24 kWh
Nissan	Leaf (1 ^e generatie)	24 kWh
Nissan	Leaf (2 ^{de} generatie)	30 kWh
Renault	Kangoo Z.E.	33 kWh
BMW	i3 (+Rex) ⁴	33 kWh

³ In de huidige voertuigvloot is tevens één Tesla model S opgenomen. Deze wordt echter niet meegenomen in de berekening voor de bepaling van het forfaitair bedrag.

⁴ De BMW i3 bestaat zowel in volledig elektrische versie als in een versie met range extender op benzine. Gezien de ruime batterijcapaciteit worden beide modellen in deze berekening opgenomen in de lijst met volledig elektrische voertuigen.

De gemiddelde batterijcapaciteit van deze voertuigen bedraagt 28,7 kWh. Opgelet: dit is als het ware een foto van de huidige situatie. Afhankelijk van de elektrische voertuigen die bijkomend in de vloot opgenomen zullen worden dient dit cijfer aangepast te worden. De batterijcapaciteit van de nieuwe generatie elektrische voertuigen wordt steeds groter, eerder richting 40 tot 60 kWh.

Een aanname voor de bepaling van de grootte van de thuislaadsessie voor volledig elektrische voertuigen

Om te bepalen hoeveel stroom er thuis wordt geladen moeten we een aanname doen van de resterende batterijcapaciteit wanneer de personeelsleden met het elektrisch voertuig bij hun thuis toekomen. Het is bij elektrische voertuigen bijna nooit het geval dat men toekomt met een zo goed als lege batterij. Meestal bouwt men een zekere marge in om er zeker van te zijn om het volledige traject te kunnen afleggen. Bij het bepalen van het forfaitair bedrag wordt ervan uitgegaan dat men steeds nog 1/5^{de} (of 20%) van de batterijcapaciteit over heeft als men thuis toekomt met het voertuig. Dit wil zeggen dat men de batterij maximaal 4/5^{de} (of 80%) moet bijladen om wederom te kunnen beschikken over de volledige batterijcapaciteit.

Als bovenstaande aanname wordt toegepast op de gemiddelde batterijcapaciteit van de huidige elektrische voertuigvloot, zijnde 28,7 kWh, dan wil dit zeggen dat men nog 5,7 kWh batterijcapaciteit over heeft als men thuis toekomt. Er kan dus maximaal 23 kWh bijgeladen worden opdat de volledige batterijcapaciteit terug benut kan worden om zich te verplaatsen.

Bepaling van het forfaitair bedrag voor volledig elektrische voertuigen

Op basis van de bovenstaande informatie, en de hierin gemaakte aannames, kunnen we het forfaitair bedrag voor het sporadisch thuisladen berekenen volgens de volgende formule:

Forfaitair bedrag sporadisch thuisladen = 4/5^{de} van gemiddelde batterijcapaciteit x gemiddelde elektriciteitsprijs volgens een gemiddeld verbruik

Forfaitair bedrag sporadisch thuisladen EV⁵ = 23 kWh x € 0,29/kWh incl. BTW = € 6,67,-

De toepassing van de formule en aannames resulteert in een forfaitair bedrag voor het sporadisch thuisladen van € 6,67,- per keer dat men een elektrisch voertuig mee naar huis neemt.

Een forfaitair bedrag voor plug-in hybride voertuigen

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de plug-in hybride modellen in de voertuigenvloot van de Vlaamse overheid met hun respectievelijke batterijcapaciteit.

Merk	Model	Batterijcapaciteit
Audi	A3 e-tron	8,8 kWh
BMW	330e	7,6 kWh
BMW	530e	9,2 kWh
BMW	740Le	9,2 kWh
Mercedes	E 350e	6,2 kWh
Mercedes	GLC 350e	8,7 kWh
Mitsubishi	Outlander	12 kWh
Opel	Ampera	16 kWh

⁵ EV: Elektrisch Voertuig

Toyota	Prius Plug-in	4,4 kWh
Volvo	V60 Twin engine	11,2 kWh
Volvo	S90 T8 Twin engine	9,6 kWh
Volvo	XC90 T8 Twin engine	9,6 kWh
Volkswagen	Passat GTE	9,9 kWh

De gemiddelde batterijcapaciteit van deze voertuigen bedraagt 9,4 kWh. Opgelet: dit is als het ware een foto van de huidige situatie. Afhankelijk van de voertuigen die bijkomend in de plug-in hybride vloot opgenomen zullen worden dient dit cijfer aangepast te worden.

Een aanname voor de bepaling van de grootte van de thuislaadsessie voor een plug-in hybride voertuig

De batterijcapaciteit van plug-in hybride voertuigen is beduidend lager dan die van volledig elektrische voertuigen. In de praktijk ligt het elektrische rijbereik van deze wagens tussen de 15 km en de 50 km. Dit zijn afstanden die makkelijk overschreden worden, waardoor men vaak met een lege batterij thuis aankomt. Daarom stellen we voor om rekening te houden met de volledige batterijcapaciteit in de berekening van het forfaitair bedrag voor plug-in hybride voertuigen.

Bepaling van het forfaitair bedrag voor volledig elektrische voertuigen

Rekening houdend met de hiervoor genoemde elektriciteitsprijs en batterijcapaciteit, komen we tot volgende berekening:

Forfaitair bedrag sporadisch thuisladen PHEV⁶ = 9,4 kWh x € 0,29/kWh incl. BTW = € 2,73,-

De toepassing van de formule en aannames resulteert in een forfaitair bedrag voor het sporadisch thuisladen van € 2,73,- per keer dat men een plug-in hybride voertuig mee naar huis neemt.

Deze vergoeding wordt niet toegekend:

- aan de N-functies die in het kader van hun mobiliteitskrediet (artikel V 12bis) geopteerd hebben voor een volledig elektrische of plug-in hybride dienstvoertuig;
- aan personeelsleden die "permanent" om functionele redenen over een dienstvoertuig beschikken (toepassing artikel VII 109sexies).

Deze personeelsleden ontvangen deze vergoeding wel in afwachting van de installatie van een thuislaadpunt. Conform artikel 25 (toevoeging artikel VII 109decies) neemt de Vlaamse overheid voor deze personeelsleden de kosten voor de installatie en het jaarlijks onderhoud van een thuislaadpunt voor volledig elektrische en plug-in hybride voertuigen ten laste.

Op de zitting van 2 oktober 2018 heeft de dienst Voorafgaande Beslissingen in Fiscale Zaken dat de terugbetaling van voornoemde bedragen als "kosten eigen aan de werkgever" kunnen worden beschouwd, conform artikel 31, 2^{de} lid, 1^o, in fine WIB92 (dossier 0316.380.841).

De Vlaamse minister bevoegd voor de Bestuurszaken krijgt delegatiebevoegdheid de vastgestelde bedragen minstens om de twee jaar te herzien. De hoegrootheid van de van deze bedragen moet immers worden aangepast in functie van diverse factoren:

- de gemiddelde eenheidsprijs van elektriciteit in euro per kWh volgens de Vlaamse regulator van de energiemarkt (VREG);

⁶ PHEV: Plug-in Hybride Elektrisch Voertuig

- de evolutie wat betreft de batterijtechnologie;
- nieuwe systemen die continu in ontwikkeling zijn, zoals vehicle-to-grid laden.

Art. 23 (integratie vergoedingsregeling buitenlandse dienstreizen met opname duurzaamheidscriterium bij keuze vervoersmiddel - vervanging artikel VII 85)

Afdeling 1. Algemene bepaling

Naar aanleiding van de implementering van de resolutie betreffende het verduurzamen van buitenlandse dienstverplaatsingen bij de Vlaamse overheid naar analogie van de dienstverplaatsingen bij het Vlaams Parlement, zoals aangenomen door het Vlaams Parlement op 4 juli 2018 (VR 2018 1307_MED.0281_1), wordt – nadat eerder reeds de regeling voor binnenlandse dienstreizen in het VPS werd geïntegreerd – de (verordenende) omzendbrief inzake de vergoedingen voor buitenlandse dienstreizen (OMZ DVO/BZ/P&O/2009/12) impliciet opgeheven en wordt de regeling inzake buitenlandse dienstreizen verankerd in het VPS en de toelichting door vervanging van de delegatiebepaling van artikel VII 85.

Art. VII 85. In dit hoofdstuk wordt bepaald op welke manier en onder welke voorwaarden de extra kosten worden vergoed die het personeelslid maakt in het kader van een buitenlandse dienstreis. De in dit verband werkelijk gemaakte kosten zijn vergoedbaar als kosten eigen aan de werkgever (zie ook artikel VII 72). Ook derden die een buitenlandse dienstreis maken in opdracht van de diensten van de Vlaamse overheid kunnen een beroep doen op de vergoedingsregeling voor buitenlandse dienstreizen (met uitzondering van de representatievergoeding van artikel VII 85ter decies) om geheel of gedeeltelijk de terugbetaling van hun kosten te bekomen. Deze regeling is ook van toepassing op de kabinetsleden op grond van artikel 23 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2009 tot organisatie van de kabinetten van de leden van de Vlaamse Regering. Ministers, die overigens geen personeelsleden zijn, vallen niet onder de toepassing van deze regeling, maar wel onder de omzendbrief 2006/38 van 14 juli 2006.

Afdeling 2. Aanvraag

Onderafdeling 1. Zendingsaanvraag

Art. VII 85bis. §1. Zoals dit ook voor een binnenlandse dienstreis het geval is (zie de toelichting bij artikel VII 75) wordt een buitenlandse dienstreis steeds gemaakt om een dienstopdracht te vervullen en is de buitenlandse zendingsopdracht wat dit betreft steeds gedekt door de autorisatie van de zendingsaanvraag door de lijnmanager. Voor de buitenlandse zendingsopdrachten van de lijnmanager gebeurt deze autorisatie door de functioneel bevoegde minister(s). Buitenlandse zendingsopdrachten moeten zowel in duur als in omvang beperkt zijn. Bovendien moet het rechtstreeks belang voor de Vlaamse overheid duidelijk zijn. De goedgekeurde zendingsaanvragen worden met het bijhorend programma minstens 10 werkdagen vóór de vertrekdatum ingediend bij de dossierbehandelaar buitenlandse zendingen. De dossierbehandelaar buitenlandse zendingen stelt zo snel mogelijk en minstens een week vóór de vertrekdatum het departement Buitenlandse Zaken op de hoogte van de geplande zendingen. Dit stelt het departement Buitenlandse Zaken in staat de betrokken Belgische diplomatieke posten en, in voorkomend geval, de vertegenwoordiger van de

Vlaamse Regering in het buitenland en de Vlaamse Economische Vertegenwoordiger tijdig in kennis te stellen van de geplande zending.

§2. Bij de keuze van de lijnmanager voor het meest verantwoorde voertuig zijn criteria van belang zoals kostprijs, snelheid, veiligheid en duurzaamheid, zonder dat daarbij een vervoermiddel a priori kan uitgesloten worden.

Een uitzondering op dit laatste vormen de verplaatsingen naar bestemmingen die op minder dan 500 kilometer liggen of waarbij de reis over land minder dan zes uur in beslag neemt. Deze verplaatsingen mogen niet met het vliegtuig worden gedaan, tenzij de verplaatsing met een ander vervoermiddel dan het vliegtuig een onevenredig verlies van tijd of middelen meebrengt, of om andere zwaarwichtige redenen niet opportuun of praktisch uitvoerbaar wordt geacht. Door de opname van bovenstaand duurzaamheids criterium conformeert de regeling die geldt voor de diensten van de Vlaamse overheid zich met de regeling zoals die bij het Vlaams Parlement wordt toegepast (zie ook bovenstaande resolutie, zoals aangenomen door het Vlaams Parlement op 4 juli 2018).

Onderafdeling 2. Voorschotten

Art. VII 85ter. Wanneer het personeelslid een deel van de reiskosten, de logies, de kost van de maaltijden en kleine uitgaven, of de representatiekosten moet voorschieten, of zelfs volledig moet prefinancieren, kan het hiervoor een voorschot krijgen zoals bepaald in respectievelijk artikel VII 85sexies, VII 85octies, VII 85decies en VII 85ter decies.

Het personeelslid dat van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, dient hiervoor een aanvraag in bij de dossierbehandelaar buitenlandse zendingen.

De aanvraag van de voorschotten wordt bij de zendingsaanvraag gevoegd.

Afdeling 3. Kosten

Art. VII 85quater. De zendingsaanvraag bevat een raming van de kosten verbonden aan de buitenlandse zending.

Onderafdeling 1. Reiskosten

Art. VII 85quinquies. §1. De kosten verbonden aan de heen- en terugreis naar/van de buitenlandse bestemming, met inbegrip van de lokale kosten van de verplaatsing naar de bestemming, worden volledig terugbetaald op voorlegging van de stavende stukken (= de originele gedateerde bewijsstukken).

Zo kunnen ook gebeurlijke tolkosten en de kosten van verplaatsingen van en naar de luchthaven als reiskosten terugbetaald, maar ook bijvoorbeeld kosten verbonden aan de aanvraag van een visum of verplichte inentingen, wanneer zulks noodzakelijk is om de dienstverplaatsing naar het buitenland te kunnen maken.

§2. Hiermee worden bedoeld de forfaitaire kilometervergoeding voor de binnenlandse dienstreizen alsook – indien een deel van het traject met de fiets wordt afgelegd – de fietsvergoeding (verwijzing naar artikel VII 80, §1).

Het gebruik van eigen wagen moet noodzakelijk zijn en behoort tot de uitzonderingen, want het eigen voertuig is het duurste, vaak het traagste en het minst veilige vervoermiddel en bijkomend niet milieuvriendelijk. Normaal zal de lijnmanager voor zichzelf of zijn personeel slechts hiervoor kiezen indien de verplaatsing niet met het openbaar vervoer of het vliegtuig kan gebeuren (zie ook artikel wat betreft de keuze van het meest verantwoorde voertuig).

§3. Buitenlandse dienstreizen per trein mogen (in tegenstelling tot binnenlandse dienstreizen met het openbaar vervoer) in eerste klasse worden afgelegd, wanneer dit nodig (bv. om medische redenen) of nuttig (bv. bij langere treinreizen) is. De autoriserende lijnmanager zal hier met andere woorden – in het licht van het beginsel van zorgvuldig beheer van overheidsmiddelen en in het kader van zijn algemene bevoegdheid om het meest geschikte vervoersmiddel te bepalen (cf. artikel VII 85bis, §2) – steeds een concrete afweging moeten maken (kostprijs duurder treinticket eerste klasse vs. noodzaak/nut verhoogd comfort eerste klasse).

§4. Wanneer de buitenlandse dienstreis per vliegtuig gebeurt (zie in dit verband artikel VII 85bis, §2 wat betreft het duurzaamheids criterium bij de keuze van het meest geschikte vervoersmiddel), moeten deze in economy class worden aangevraagd. Enkel wanneer de vluchttijd langer dan acht uur bedraagt, kan er in business class gevlogen worden. In uitzondering hierop kan de lijnmanager mits uitdrukkelijke motivering een vliegtuigreis van minder dan acht uur in business class aanvragen (aan de functionele minister, zie artikel VII 85bis, §1, tweede lid).

Art. VII 85sexies. Het personeelslid dat een deel van of alle reiskosten voorschiet, heeft recht op een voorschot ten bedrage van 75% van de totale geraamde reiskosten. Wanneer het personeelslid echter reeds de volledige effectieve reiskost heeft betaald vóór vertrek, kan hij het betaalde toch aan 100% recupereren mits voorlegging van de bewijsstukken.

Onderafdeling 2. Logies

Art. VII 85septies. De kosten van overnachting (logies) worden terugbetaald op voorlegging van de bewijsstukken maximaal ten belope van de maximale logementsvergoeding (categorie 1 en 2) die per land (in principe jaarlijks) wordt vastgesteld bij ministerieel besluit houdende vaststelling van verblijfsvergoedingen toegekend aan personeelsleden en afgevaardigden van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, die zich in officiële opdracht naar het buitenland begeven of zetelen in internationale commissies. Het spreekt voor zich dat het er hierbij in het kader van zuinig beheer van overheidsmiddelen op aan komt een hotel of andere overnachtingsplaats te boeken met een goede prijs-kwaliteitverhouding.

Enkel in uitzonderlijke gevallen en met een degelijke motivering kan de lijnmanager (of de functionele minister in geval van buitenlandse zending van de lijnmanager) een afwijking van deze bedragen toestaan, waarbij de overschrijding van het maximum steeds binnen redelijke perken moet blijven.

Art. VII 85octies. Het personeelslid dat de kosten voor overnachting ter plaatse moet vereffenen, heeft recht op een voorschot ten bedrage van 75% van de geraamde kosten. In afwijking hierop heeft het personeelslid op voorlegging van de bewijsstukken toch recht op een voorschot voor het volledige bedrag (100%) wanneer hij de kosten voor overnachting volledig prefinanciert.

Onderafdeling 3. Dagvergoeding

Art. VII 85novies. §1. Het personeelslid ontvangt een dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding (categorie 1) die per land (in principe jaarlijks) wordt vastgesteld bij ministerieel besluit houdende vaststelling van verblijfsvergoedingen toegekend aan personeelsleden en afgevaardigden van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse

Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, die zich in officiële opdracht naar het buitenland begeven of zetelen in internationale commissies.

Deze forfaitaire bedragen worden geacht de kosten van de maaltijden (inclusief ontbijt) en van de andere kleine uitgaven te vergoeden. "Kleine uitgaven" kunnen omschreven worden als lokaal gemaakte kosten in het land van bestemming zoals drank, versnaperingen, lokale telefoonkosten, fooien en plaatselijk vervoer. Ze dekken geen huisvestingskosten (zijn vergoedbaar als kosten van logies/overnachting op grond van artikel VII 85decies) en verplaatsingskosten om de plaats van de bestemming te bereiken (zijn vergoedbaar als reiskosten op grond van artikel VII 85quinquies). Aangezien personeelsleden ook een maaltijdcheque ontvangen voor de dagen dat men in dienstopdracht in het buitenland is, moeten hoger vermelde federale bedragen van de dagvergoeding worden verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque (- €5,91, zie artikel VII 109ter). Een maaltijdcheque mag immers niet gecumuleerd worden met een onkostenvergoeding voor een zelfde maaltijd voor dezelfde dag (KB van 12 oktober 2010).

§2. Het overschrijden van de forfaitaire bedragen van de dagvergoeding - zelfs met bewijsstukken - zal uitzonderlijk zijn en binnen redelijke en verantwoorde perken moeten blijven. In zulks geval moeten alle elementen van de dagvergoeding (maaltijden en kleine uitgaven) worden bewezen.

§3. Enkele voorbeelden van mogelijke situaties:

vertrek uit België op dag X en aankomst in land van bestemming op dag X: welke dagvergoeding wordt toegekend voor dag X?

--> recht op een halve dagvergoeding voor dag X (dagvergoeding land van aankomst)

vertrek uit België op dag X en aankomst in land van bestemming op dag X+1:

welke dagvergoedingen worden toegekend voor dag X én voor dag X+1?

--> recht op een halve dagvergoeding voor dag X (dagvergoeding land van aankomst)

en een volledige dagvergoeding voor dag X+1 (dagvergoeding land van aankomst)

vertrek uit land van bestemming op dag X en aankomst in België op dag X: welke

dagvergoeding wordt toegekend voor dag X?

--> recht op een halve dagvergoeding voor dag X (dagvergoeding land van vertrek)

vertrek uit land van bestemming op dag X en aankomst in België op dag X+1:

welke dagvergoedingen worden toegekend voor dag X én voor dag X+1?

--> recht op een volledige dagvergoeding voor dag X (dagvergoeding land van vertrek)

en een halve dagvergoeding voor dag X+1 (dagvergoeding land van vertrek)

Onder 'dag van terugkeer' dient te worden verstaan: de dag dat het personeelslid terug is van dienstreis (en dus niet de dag waarop hij de terugreis aanvat in het geval de duur van de terugreis zich uitstrekt over twee dagen).

§4. Voor sommige landen (bv. Luxemburg en de Verenigde Staten) gelden verschillende bedragen voor de dagvergoeding naargelang de bestemming (zie tabel met buitenlandvergoedingen van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking).

§5. Wanneer in de kosten van de overnachting of door de werkgever ten laste genomen inschrijvingskosten ook maaltijden of andere kleine uitgaven begrepen zitten, moeten de dagforfaits verminderd worden. Eenzelfde kost mag immers maar één keer terugbetaald worden.

De toe te passen vermindering hangt af van de maaltijd/uitgave die inbegrepen is en ziet er uit als volgt:

15% van de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding, voor het ontbijt;

35% van de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding, voor het middagmaal;

45% van de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding, voor het avondmaal;

5% van de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding, voor kleine uitgaven.

Art. VII 85decies. Het personeelslid kan voor de betaling van zijn maaltijden en kleine uitgaven in het land van bestemming vóór aanvang van de buitenlandse dienstreis steeds een voorschot aanvragen ten bedrage van de halve dagvergoeding.

Art. VII 85undecies. Eendaagse buitenlandse dienstreizen (= buitenlandse dienstreizen van één dag, zonder overnachting) worden vergoed volgens de regeling die geldt voor binnenlandse dienstreizen (zie artikel VII 75 en volgende).

Dat wil zeggen dat voor verplaatsingen met de eigen wagen de kilometervergoeding wordt betaald en dat – onder bepaalde voorwaarden – een maaltijdvergoeding kan worden toegekend (waarvan het bedrag na indexatie wordt verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque zoals bepaald in artikel VII 109ter).

Onderafdeling 4. Inschrijvingskosten

Art. VII 85duodecies. Het is de bedoeling dat de entiteiten deze kosten rechtstreeks betalen en niet de personeelsleden, zodat ook geen voorschotten nodig zijn. Indien de personeelsleden in sommige omstandigheden deze kosten toch betalen, wordt verwacht dat deze hen onmiddellijk worden terugbetaald (mits bewijs).

Onderafdeling 5. Representatiekosten

Art. VII 85ter decies. De Vlaamse overheid neemt ook gebeurlijke representatiekosten ten laste wanneer men een dienstreis naar het buitenland maakt in het kader van de officiële vertegenwoordiging van Vlaanderen in het buitenland. Wanneer dit gebeurt onder de vorm van een delegatie, kunnen niet alle deelnemende personeelsleden een representatievergoeding aanvragen, maar enkel de hoogste in rang (delegatieleider). Eventuele derden (=niet-personeelsleden van de DVO) die deel uitmaken van een delegatie hebben geen recht op een vergoeding voor representatiekosten.

Afdeling 4. Verslaggeving

Art. VII 85quater decies. Het personeelslid moet enkel een schriftelijk verslag van de buitenlandse dienststopdracht maken wanneer hetzij de lijnmanager hetzij het departement Buitenlandse Zaken daar uitdrukkelijk om verzoekt.

In geen geval kan de terugbetaling van kosten verbonden aan de buitenlandse dienststopdracht afhankelijk gesteld worden van het naleven van de verslaggevingsverplichting (d.i. wanneer een verslag wordt vereist).

Afdeling 5. Afrekening

Onderafdeling 1. Terugbetaling van kosten

Art. VII 85quinquies decies. §1 en §2. Na afloop worden de kosten verbonden aan de buitenlandse dienststopdracht (zie afdeling 3) het personeelslid terugbetaald na indiening van een onkostenstaat en op voorlegging van – waar vereist – de nodige bewijsstukken. Het spreekt hierbij voor zich dat het principe van functiescheiding bij interne controle moet worden gehandhaafd. Dit houdt in dat een personeelslid zijn eigen onkostenstaten niet kan goedkeuren (geen rechter en partij).

Voor de betaling en recuperatie van gebeurlijke prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling wordt toepassing gemaakt van artikel VII 28, VII 30, VII 31 en VII 32 van dit besluit.

§3. Indien het personeelslid nalaat zijn onkostenstaat tijdig (d.i. binnen de vier maanden volgend op de datum van terugkomst) in te dienen, kan hij geen terugbetaling meer bekomen. De termijn van vier maanden is met andere woorden geen termijn van orde, maar een bindende vervaltermijn.

§4. Bij wijze van tegenhanger van de vervaltermijn in hoofde van het personeelslid (artikel VII 85quinquies decies, §3), zal de werkgever van rechtswege interesten (3% op jaarbasis) verschuldigd zijn wanneer hij nalaat een tijdig en correct ingediende onkostenstaat terug te betalen binnen een termijn van drie maanden na indiening.

Onderafdeling 2. Terugvordering van voorschotten

Art. VII 85sexies decies. Na afloop van de buitenlandse dienststopdracht zal bij de afrekening van de kosten ook hetgeen mogelijks te veel of ten onrechte aan voorschotten werd uitbetaald, door het personeelslid op eenvoudige vraag moeten worden terugbetaald.

Art. 24 (abonnement eerste klasse voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en stopzetting abonnement bij afwezigheid van ten minste drie maanden - vervanging van artikel VII 95)

§1. Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte kunnen aanspraak maken op een abonnement eerste klasse waarvan de kostprijs volledig ten laste van de werkgever is. Voorwaarde is de opname van deze maatregel én de redenen ervan in het integratieprotocol. In het kader van de "administratieve eenvoud" wordt een nieuwe reductiecode bij de NMBS gecreëerd voor 1^{ste} klasse abonnementen. Zo moeten de personeelsleden die hierop aanspraak kunnen maken, het bedrag niet voorschieten en terugvragen via het indienen van een schuldvordering. De facturatie gebeurt rechtstreeks aan de werkgever. De factuur zal wel moeten worden opgesplitst. Het "supplement eerste klasse" wordt gedragen op het budget van "diversiteitsbeleid" (TOM-budget), de kostprijs 2^{de} klasse is ten laste van het budget van de entiteit waartoe het personeelslid behoort.

§ 2. Bij een verlof dat voor een duur van ten minste drie maanden wordt aangevraagd, wordt het abonnement vanaf de ingangsdatum van het verlof stopgezet.

Als een verlof initieel voor minder dan drie maanden werd aangevraagd maar wordt verlengd, wordt het abonnement stopgezet vanaf het moment dat duidelijk is dat de termijn van drie maanden zal worden bereikt. Dit zal in het bijzonder het geval zijn bij ziekteverlof, waar vaak niet van bij de start geweten is hoe lang de afwezigheid zal duren.

Bv. op het initiële ziektemeldingsformulier wordt een arbeidsongeschiktheid voorgeschreven van twee maanden. Op het einde van deze periode, wordt de ziekte verlengd met twee maanden. Op het moment van verlenging wordt het abonnement op het openbaar vervoer stopgezet, aangezien op dat moment geweten is dat de termijn van drie maanden zal worden bereikt. Bij hervatting wordt het abonnement terug geactiveerd.

Art. 25 (stopzetting tegemoetkoming naar een moeilijk bereikbare werkplaats bij afwezigheid van ten minste één maand - wijziging artikel VII 100)

Tot op heden is er geen duidelijke bepaling vanaf wanneer deze tegemoetkoming wordt stopgezet in geval van (langdurig) afwezigheid. Het betreft de tegemoetkoming voor personeelsleden die met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare werkplaats komen.

Aangezien het gaat om het toekennen van een vergoeding voor het dekken van effectieve kosten die in het kader van het woon-werkverkeer worden gemaakt, wordt voorgesteld de vergoeding stop te zetten bij een ononderbroken afwezigheid van één maand.

Art. 26 (cumulatie fietsvergoeding – vergoeding moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen - wijziging artikel VII 100bis)

Wanneer een personeelslid voor het woon-werktraject moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen een fietsvergoeding aanvraagt, kan hij bij gebruik van een motorvoertuig voor dit zelfde traject nog aanspraak maken op 1/20 van het bedrag van de kostprijs van een maandtreinkaart, per dag dat het motorvoertuig wordt gebruikt.

Art. 27 (aanpassing fietsvergoeding - vervanging artikel VII 102)

§1. Historiek: In het kader van de administratieve eenvoud werd op 4 juni 1999 bij de invoering van de fietsvergoeding bepaald dat een personeelslid recht had op een fietsvergoeding als hij ten minste 80% van de effectief te werken dagen per maand de fiets gebruikt voor de woon-werkverplaatsing. Hij diende een jaarlijkse erewoordverklaring in te dienen.

De 80-regel had voor gevolg dat:

- personeelsleden die op structurele basis thuiswerken (1 of meer dagen per week) de 80% grens de facto niet halen (thuiswerk is wel een arbeidsdag maar zonder woon-werkverkeer);
- een personeelslid dat afwisselend de fiets gebruikt (de ene dag niet de andere dag wel) evenmin de 80% grens haalt, terwijl een personeelslid die de ene maand met de fiets komt en de volgende maand niet, wel aan de voorwaarden voldoet.

Het effect van thuiswerk werd niet doorgerekend in de betaling van de fietsvergoeding. Het was de bedoeling dit voortaan wel te doen.

Om voornoemde problemen op te lossen, werd van de 80%-regel afgestapt door de VPS-wijziging van 29.05.2009.

Vanaf 1 januari 2009 wordt de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer betaald pro rata het gemiddeld aantal dagen per kwartaal dat de fiets wordt gebruikt voor woon-werkverkeer.

Op de jaarlijkse erewoordverklaring moet het personeelslid in de huidige regeling inschatten hoeveel dagen op "kwartaalbasis" hij de woon-werkverplaatsing zal afleggen, rekening houdend met telewerk, deeltijdse prestaties, af en toe gebruik van de fiets, maar niet jaarlijkse vakantie of ziekte. Er kwam dus een pro rata berekening bij afwezigheden, zonder onderscheid of het ging om thuiswerken, af en toe gebruik van de fiets, deeltijdse prestaties enz.

Voor continudiensten bleef de bestaande regeling behouden. Deze personeelsleden moeten in de huidige regeling een maandelijkse verklaring indienen, waarop zij vermelden hoeveel dagen per maand zij de fiets gebruiken.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken stelde in 2009 de toekenningsmodaliteiten vast met de omzendbrief DVO/BZ/P&O/2009/10 van 28 oktober 2009. De relevante bepalingen van deze omzendbrief worden opgenomen in het VPS. Andere elementen worden hetzij opgenomen in de toelichting hetzij gepubliceerd op de webpagina.

Nieuwe regeling: Na een bevraging in 2018 bij de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid werden vragen gesteld bij de correctheid van de fietsvergoeding. Voor de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen is het immers vereist dat de fietsvergoeding wordt toegekend op basis van het effectief aantal dagen fietsgebruik. De vergoeding, vermeld in artikel VII 102, §2 van het VPS, wordt daarom vanaf nu bepaald op basis van het aantal dagen dat het personeelslid het volledige of een gedeelte van het woon-werktraject naar de standplaats effectief met de fiets of de speed pedelec aflegt. Daarom werd beslist om voor de Vlimpersgebruikers de fietsvergoeding te koppelen aan de aanwezigheden in de kalender van Vlimpers.

In het voorstel moeten 'permanente fietsgebruikers' (zie § 4) in principe slechts één keer een aanvraag indienen, waarna de fietsvergoeding voor het opgegeven traject automatisch wordt toegekend op dagen waarop men naar de standplaats gaat (dus niet bij verlof, telewerk, ...). 'Occasionele fietsgebruikers' (zie § 5) dienen via een maandelijkse aanvraag in Vlimpers hun werkelijke fietsgebruik door te geven. Dit systeem leunt aan bij het huidige systeem voor de continudiensten.

Entiteiten die onder het VPS vallen, maar geen gebruik maken van Vlimpers, dienen een gelijkaardige aanvraagprocedure uit te werken.

Een pijnpunt van de bestaande regeling zijn ook de onduidelijke cumulatieregels. Het is immers niet steeds duidelijk wat het gevolg is van het combineren van een abonnement openbaar vervoer met een fietsvergoeding voor hetzelfde traject. Deze onduidelijkheid heeft een ontradende werking aangezien personeelsleden die de fiets willen gebruiken denken hierdoor hun abonnement voor het openbaar vervoer te zullen verliezen. Om dit op te lossen wordt in het huidige voorstel een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de fietsgebruikers uit § 4 en deze uit § 5.

De fietsvergoeding wordt toegekend voor de fiets of speed pedelec zoals beschreven in het Koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer (BS 9 december 1975) voor zover de eventuele ondersteuning niet door een verbrandingsmotor wordt geleverd.

Er is recht op een fietsvergoeding voor:

- het volledige woon-werktraject;
- een gedeelte van het woon-werktraject (vóór- en/of natraject – naast gebruik van een ander transportmiddel).

Onder volledig woon-werktraject wordt verstaan: de verplaatsing met de fiets van de woonplaats (verblijfplaats) tot aan de standplaats, zonder dat een ander transportmiddel wordt gebruikt.

Onder gedeelte van het woon-werktraject wordt verstaan: de verplaatsing met de fiets vanaf de woonplaats of verblijfplaats tot op een plaats vanwaar het openbaar vervoer of een ander transportmiddel (bijvoorbeeld bij carpooling) wordt gebruikt voor de verdere woon-werkverplaatsing (voortraject), of de verplaatsing met de fiets vanaf een halte van het openbaar vervoer of de plaats waar een ander transportmiddel wordt verlaten, tot aan de standplaats (natraject).

Het woon-werktraject is niet steeds het kortste traject. Omdat elke concrete situatie moet beoordeeld worden, is het niet opportuun dit gedetailleerd in het VPS te omschrijven. Het personeelslid moet hier in overleg met zijn lijnmanager tot een overeenkomst kunnen komen. Om discussies achteraf te vermijden, is het aan te raden om hier duidelijke afspraken over te maken. Indien de kortste weg bijvoorbeeld over een vier rijvaksbaan loopt met heel druk verkeer, en het personeelslid via een omweg, een veilige weg kan nemen langs een plattelandsweg, lijkt het voor de hand liggend dat het te verantwoorden is om in deze situatie het aantal afgelegde kilometers langs de veiligere weg te vergoeden.

§2. In uitvoering van punt 3.10 van het sectoraal akkoord 2010-2012 werd de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer met ingang van 1 januari 2013 opgetrokken van € 0,15 per kilometer naar € 0,21 per kilometer. De afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven, de afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.

§3. Aangezien de minimumafstand voor een enkele rit één kilometer bedraagt, wordt een enkele rit van bijvoorbeeld 700 meter niet afgerond tot één kilometer. In dat geval is er geen recht op een fietsvergoeding.

§4. Het personeelslid dat ten minste tachtig procent van het aantal dagen dat hij het woon-werktraject naar de standplaats aflegt, een geheel of een gedeelte van dat traject met de fiets of de speed pedelec aflegt, heeft voor datzelfde traject (het traject dat men met de fiets of speed pedelec aflegt) geen recht op een abonnement op het openbaar vervoer overeenkomstig art. VII 95. Met uitzondering van plotse wijzigingen van het fietsgedrag, wordt het percentage van 80 procent bekeken per jaar.

Dit personeelslid zal een fietsvergoeding ontvangen voor elke dag dat hij het woon-werktraject naar de standplaats aflegt.

Dit personeelslid vraagt de fietsvergoeding in principe jaarlijks online aan d.m.v. een verklaring op eer. Dit personeelslid kan er ook voor kiezen om de fietsvergoeding maandelijks online aan te vragen (bijvoorbeeld in geval van twee verblijfplaatsen). De maandelijks online aanvraag doet men best in het begin van de maand volgend op de maand waarop de fietsvergoeding betrekking heeft (gezien de vervaltermijn uit § 6).

Indien een personeelslid een plotse wijziging van zijn fietsgedrag vaststelt of verwacht waardoor het 80 procent niet langer haalt of zal halen, dan dient het dit zo spoedig mogelijk te melden aan het DCPA (personeelsdienst). Dit personeelslid zal dan overstappen op het systeem zoals voorzien in paragraaf 5.

Voorbeeld: Een personeelslid verwacht in 2020 80 procent te halen en doet dit ook gedurende de eerste 10 maanden van 2020 (periode 1). Dit personeelslid zal echter wegens omstandigheden in november en december veel minder vaak gebruik maken van

de fiets waardoor het gedurende die twee maanden de 80 procent toch niet zal halen (periode 2). Het personeelslid meldt dit aan het DCPA. Vanaf november zal het personeelslid een maandelijkse aangifte doen overeenkomstig paragraaf 5. Bij dergelijke plotse wijzigingen zal het percentage niet langer bekeken worden per jaar maar wel per periode.

Indien dit personeelslid tevens recht heeft op een tegemoetkoming moeilijk bereikbare werkplaats, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming zoals voorzien in art. VII 100 bis.

§5. Het personeelslid dat op minder dan tachtig procent van de werkdagen dat het het woon-werktraject naar de standplaats aflegt, een geheel of een gedeelte van dat traject met de fiets of de speed pedelec aflegt, heeft ook recht op een abonnement op het openbaar vervoer overeenkomstig art. VII 95.

Er werd dus gekozen om cumulatie tussen een abonnement op het openbaar vervoer en een fietsvergoeding mogelijk te maken en dit om volgende redenen:

- het stimuleren van het fietsgebruik (het personeelslid verliest geen abonnement bij minder dan 80 procent);
- gebrek aan flexibiliteit in aanbod vervoersbewijzen van de vervoersmaatschappijen binnen het derdebetalerssysteem;
- administratieve lasten als steeds abonnement moet worden stopgezet om een periode fietsvergoeding te verkrijgen.

Dit personeelslid vraagt de fietsvergoeding maandelijks online aan en dit bij voorkeur (gezien de vervaltermijn uit § 6) in het begin van de maand volgend op de maand waarop de fietsvergoeding betrekking heeft. Deze maandelijkse aanvraag beperkt het aantal rechtzettingen die de oude regeling tot gevolg had (jaarlijkse inschatting). Bovendien was deze jaarlijkse inschatting zeer moeilijk te maken.

§ 6. Bij de oude regeling heerste er onduidelijkheid over de vraag of de fietsvergoeding met terugwerkende kracht kan worden aangevraagd. Deze bepaling lost deze onduidelijkheid op en geeft het personeelslid voldoende tijd om de aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding in te dienen.

In geval van misbruiken:

Als wordt vastgesteld dat een personeelslid valse verklaringen aflegt of een wijziging niet tijdig doorgeeft, worden de uitbetaalde bedragen teruggevorderd. Er kunnen ook tuchtsancties overeenkomstig deel VIII van het VPS van 13 januari 2006 worden opgelegd. Valse verklaringen kunnen ook aanleiding geven tot strafrechtelijke vervolging overeenkomstig het Koninklijk besluit van 31 mei 1933 betreffende de verklaringen af te leggen in verband met subsidies, vergoedingen en toelagen.

Om de diensten de tijd te geven om de nodige processen uit te werken en om te vermijden dat gedurende hetzelfde jaar twee regelingen moeten worden toegepast, heeft dit artikel uitwerking met ingang van 1 januari 2020. Het recht op een fietsvergoeding bij gebruik van de speed pedelec treedt wel reeds in werking op 1 april 2019.

Art. 28 (uitbreiding doelgroep vergoeding woon-werkverplaatsing met de wagen en stopzetting tegemoetkoming bij ononderbroken afwezigheid van één maand maand - wijziging artikel VII 104)

De doelgroep die een vergoeding (gelijk aan de kostprijs van een treinkaart 1^{ste} klasse) krijgt voor de woon-werkverplaatsing met de wagen, wordt uitgebreid naar alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte waarbij de maatregel is opgenomen in het integratieprotocol.

§ 2. Aangezien het gaat om het toekennen van een vergoeding voor het dekken van effectieve kosten die in het kader van het woon-werkverkeer worden gemaakt, wordt voorgesteld de vergoeding stop te zetten bij een ononderbroken afwezigheid van één maand.

Art. 29 (kosten voor de installatie en het onderhoud van een thuislaadpunt voor volledig elektrische en plug-in hybride dienstvoertuigen - nieuw hoofdstuk 16)

De Vlaamse overheid investeert in de levering, plaatsing en configuratie van oplaadinfrastructuur voor versneld laden. Deze actie kadert in de algemene doelstellingen van het Klimaatplan – doelstelling 'Mobiliteit' (VR 2016 1507 DOC. 0887/1bis). De oplaadinfrastructuur wordt geplaatst bij:

- de N-functie die in het kader van het mobiliteitskrediet kan opteren voor een elektrisch of plug-in hybride voertuig (zie artikel V12bis);
- het personeelslid dat om functionele redenen over een dienstvoertuig beschikt (artikel VII 109sexies).

Indien de chauffeur van een N-functie met de dienstwagen van de N-functie naar huis rijdt, en het voertuig moet opladen, krijgt hij een vergoeding zoals bepaald in artikel VII 82bis.

Deze oplaadinfrastructuur is zowel geschikt voor voertuigen van de Vlaamse overheid als voor voertuigen van private personen.

Voor werknemers van de Vlaamse overheid die beschikken over een voertuig van de Vlaamse overheid, en welke thuis laden, dient een compensatie voorzien te worden, aangezien het opladen van de batterij van het elektrisch voertuig geschiedt via de aansluiting van en dus op kosten van de private persoon.

Hierbij horen eveneens afspraken met de werknemer met betrekking tot

- De juridische en economische eigendom van de infrastructuur. De Vlaamse overheid blijft eigenaar van de oplaadinfrastructuur en staat in voor het onderhoud en de onderhoudsvergoeding hiervan, maar zal deze apparatuur laten staan op het einde van de arbeidsovereenkomst wegens de kosten verbonden aan het verwijderen, alsook de kosten verbonden aan het herstellen van de oorspronkelijke situatie, en de snelle technologische evolutie in de markt van oplaadinfrastructuur welke maakt dat recuperatie voor hergebruik van deze apparatuur niet verantwoord is. De motivatie hiertoe is dat enkel de oplaadinfrastructuur kan gerecupereerd worden, niet de elektrische bekabeling. Het recupereren van deze infrastructuur geeft aanleiding tot kosten voor weghalen en wederinstandstelling van het gebouw van de thuislader, terwijl het gerecupereerde toestel wegens ouderdom en slijtage, alsook technologische evolutie, niet zomaar geschikt is voor herplaatsing bij een andere thuislader zonder investeringen die niet opwegen tegen de aanschaf van een nieuw toestel. De tussenkomst van de werkgever voor het technisch onderhoud vervalt, het initiatief hiertoe dient genomen te worden door de betrokken persoon.

- Het uitvoeren van de voorbereidende elektrische werken door een aannemer aangeduid door de werknemer, op basis van voorgelegde factuur welke voorgeschoten wordt door de werknemer en terugbetaald wordt door de werkgever. De motivatie hiervoor is het feit dat er wordt ingegrepen op een privaatieve installatie, eigendom van de werknemer, voor een opdracht uit hoofde van de werkgever. Gezien de verplichting tot keuring van de installatie, en het feit dat de elektrische installatie onroerend is door bestemming, kunnen dergelijke werken enkel gebeuren in opdracht van de werknemer.

Indien de Vlaamse overheid niet zou overgaan tot financiering van deze installatie en de nodige werken en onderhoud, is het enige alternatief voor vergoeding van een persoon, die een voertuig van de Vlaamse overheid thuis oplaadt, het uitkeren van een forfaitair bedrag in functie van de aard van het voertuig, nl. een bedrag voor een hybride voertuig of een bedrag voor een vol elektrisch voertuig. Deze forfaitaire bedragen zijn steeds indicatief en zullen moeten evolueren in functie van de snelle technologische ontwikkelingen.

Dit alternatief van het toekennen van een vergoeding wordt enkel toegepast in volgende twee situaties:

- als tijdelijke maatregel, in afwachting van de plaatsing van een oplaadpunt voor thuisladen bij een personeelslid die beschikt over een voertuig van de Vlaamse overheid ten persoonlijke titel;
- sporadisch meenemen van een poolwagen die thuis wordt opgeladen (zie artikel 19).

De procedurestappen voor de installatie zijn de volgende:

- de leverancier (Blue Corner – raamcontract HFB) gaat bij het personeelslid na welke elektrische werken moeten uitgevoerd worden voor de installatie;
- het personeelslid neemt zelf contact op met een elektricien om de werken zoals omschreven door de leverancier, uit te voeren;
- de elektricien stelt een offerte op en bezorgt deze aan het personeelslid. Het personeelslid dient de offerte in bij de werkgever die deze goed- of afkeurt;
- de elektricien van het personeelslid voert de werken uit en levert keuring af;
- het personeelslid betaalt de elektricien en dient de factuur in bij de werkgever;
- het personeelslid contacteert de leverancier voor de installatie van de laadpaal (maakt een afspraak) en bezorgt een kopie van de keuring;
- de leverancier komt het thuislaadpunt installeren.

Op basis van de inschrijvingsprijzen van het raamcontract kan aangegeven worden dat de prijs van een oplaadpunt, naargelang de wijze van uitvoering (enkel of dubbel stopcontact, wallbox of laadpaal) minimum 873 en maximum 2.520 euro excl. BTW bedraagt, geleverd en geplaatst. De jaarlijkse onderhoudskost bedraagt maximum 189 euro excl. BTW. De kostprijs voor schouwing, enkel te innen bij niet-bestelling, bedraagt 150 euro excl. BTW.

Deze laadinfrastructuur kan ook privaatief gebruikt worden door voertuigen van medebewoners en privaatieve bezoekers mits dezen beschikken over een eigen laadpas.

Op de zitting van 2 oktober 2018 heeft de dienst Voorafgaande Beslissingen in Fiscale Zaken beslist dat de financiering door de Vlaamse overheid van de oplaadinfrastructuur

bij de werknemer, geen aanleiding geeft tot een bijkomend voordeel van alle aard in hoofde van de werknemer naast het voordeel van alle aard wegens het kosteloos persoonlijk gebruik van de elektrische wagen, overeenkomstig artikel 36 WIB92 (dossier 0316.380.841).

De financiering van de oplaadinfrastructuur bestaat zowel uit de schouwing, de voorbereidende elektrische werken, de fysieke apparatuur, de levering en plaatsing hiervan, evenals het technisch onderhoud ervan en de terugbetaling van de verbruikte stroom voor het opladen van de ter beschikking gestelde elektrische wagen via dit oplaadpunt.

Art. 30 (opheffing overgangsregeling toelage voor tijdelijke functieverzwaarings voor niet toewijsbare functies - wijziging van artikel VII 170)

De overgangsregeling van artikel VII 170, tweede lid, voor de niet toewijsbare of "specifieke" functies heeft een houdbaarheidsdatum (1 maart 2014) die reeds ruim overschreden is (waardoor deze bepaling zonder voorwerp is geworden), en moet daarom worden opgeheven.

Artikel 31 (toelage voor zaterdagprestaties provinciepersoneel – wijziging artikel VII 199)

Naar aanleiding van de overheveling van provinciepersoneel werd een specifieke toelagerегeling in het VPS ingeschreven voor zaterdagprestaties, met name per uur prestatie op zaterdag een toelage van 50% van 1/1976 van de brutojaarwedde. Nu wordt toegevoegd dat, net als bij de provincies, deze brutojaarwedde desgevallend verhoogd wordt met de haard- of standplaatstoelage (enkel voor de ca 300 personeelsleden van de provincies). Deze toevoeging gebeurt in het kader van het behoud van verworven rechten van het provinciepersoneel.

Artikelen 32, 33, 34, 35 en 36 (wijziging van artikelen X 10, X 16 en X 16bis – opvang- en pleegouderverlof)

Met de wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de verstrekking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof worden in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 met ingang van 1 januari 2019 de regels inzake adoptie- en pleegzorgverlof aangepast. Deze wetwijziging heeft gevolgen voor de diensten van de Vlaamse overheid, daar deze wet van toepassing is op het contractueel personeel. Om deze gevolgen te ondervangen worden de volgende wijzigingen aan het VPS aangebracht:

1. Opvangverlof

In het VPS spreken we in geval van een adoptie van een kind niet over adoptieverlof, maar wel over opvangverlof. Bij de introductie van het opvangverlof werd er voor geopteerd om voor het statutair en contractueel personeelslid een volledig zelfde regeling in te voeren. Hierdoor gelden de volgende wijzigingen op dezelfde wijze voor zowel het statutair als contractueel personeel:

- het aantal weken opvangverlof waarop een personeelslid naar aanleiding van de adoptie van een kind recht heeft, hangt nu af van de leeftijd van het kind. Is het

kind jonger dan drie jaar, dan worden zes weken opvangverlof toegekend. Is het kind evenwel ouder dan drie jaar, dan worden vier weken opvangverlof toegekend. Als gevolg van dit ontwerpbesluit verdwijnt dit onderscheid op basis van leeftijd. Hierdoor heeft een personeelslid ongeacht de leeftijd van het geadopteerde kind steeds recht zes weken opvangverlof. Voorwaarde blijft wel dat het moet gaan om een minderjarig kind (jonger dan achttien jaar).

- indien een personeelslid tegelijkertijd meerdere kinderen adopteert, dan wordt de maximumduur van zes weken met twee weken opgetrokken.
- vanaf 1 januari 2019 wordt het opvangverlof stelselmatig opgetrokken. Door deze optrekking zal een personeelslid vanaf 2027 recht hebben op elf weken opvangverlof. Indien beide personeelsleden het kind adopteren, dan moeten ze de bijkomende weken opvangverlof wel onder elkaar verdelen.

2. Pleegouderverlof

Het VPS kent thans aan het personeelslid dat door een bevoegde instantie werd aangesteld als pleegouder zes kalenderdagen pleegzorgverlof per jaar toe. Het personeelslid mag deze dagen voor welbepaalde doeleinden gebruiken.

Als gevolg van dit ontwerpbesluit wordt er naast het pleegzorgverlof een pleegouderverlof in het VPS verankerd. Dit pleegouderverlof bedraagt zes weken en wordt toegekend indien een personeelslid langdurige pleegzorg op zich neemt. Onder langdurige pleegzorg wordt pleegzorg verstaan waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

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. 37, 38 en 39 (politiek verlof – wijziging van artikelen X 65, X 66 en X 67)

Als een gevolg van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB) wordt het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) verregaand geïntegreerd in de gemeente. Door deze integratie wijzigt de taakstelling van enkele politieke mandaten binnen de gemeente en het OCMW.

Gelet op deze gewijzigde taakstelling wordt het recht op politiek verlof als volgt aangepast:

- 1) de voorzitter van de OCMW – raad heeft nu een uitvoerende functie en maakt ambtshalve deel uit van het schepencollege. Als gevolg hiervan geldt voor de voorzitter van de OCMW-raad thans een regeling die vergelijkbaar is aan deze van een schepen. Als een gevolg van de integratie van het OCMW in de gemeente verliest de voorzitter van de OCMW-raad zijn uitvoerende functie en maakt hij niet langer deel uit van het schepencollege. De OCMW-voorzitter zal net als de voorzitter van de gemeenteraad louter de raad voorzitten.

Wat het politiek verlof betreft, verdwijnt door de veranderde taakstelling de specifieke regeling voor de voorzitter van de OCMW-raad. De voorzitter heeft

hierdoor recht op hetzelfde politiek verlof als een OCMW-raadslid (zijnde dienstvrijstelling en facultatief politiek verlof).

Op deze regeling inzake het recht op politiek verlof voor een voorzitter van de OCMW-raad bestaat wel één uitzondering. In de gemeente Voeren en in de faciliteitsgemeenten behoudt de voorzitter van de OCMW-raad zijn uitvoerende bevoegdheden. Vandaar blijft voor deze mandaten een specifieke regeling inzake politiek verlof bestaan;

- 2) een gemeenteraadslid dat ook OCMW-raadslid is, heeft thans recht op politiek verlof omwille van beide mandaten. Omdat als gevolg van het decreet lokaal bestuur de gemeenteraadsliden van rechtswege deel uitmaken van de OCMW-raad en omdat beide raadszittingen op dezelfde dag doorgaan, wordt er als gevolg van dit ontwerpbesluit niet langer omwille van beide mandaten, maar omwille van één mandaat verlof toegekend. Een gemeenteraadslid krijgt aldus omwille van zijn mandaat als OCMW-raadslid geen bijkomend politiek verlof. Het recht op politiek verlof als gemeenteraadslid omvat ook telkens het recht op politiek verlof als OCMW-raadslid;
- 3) de specifieke regeling voor de leden van het vast bureau van het OCMW verdwijnt, daar dit vast bureau als gevolg van het decreet lokaal bestuur van rechtswege wordt samengesteld uit leden van het schepencollege. Leden van het schepencollege hebben recht op politiek verlof op grond van dit mandaat (zijnde facultatief politiek verlof en politiek verlof van ambtswege). Ook hier omvat het politiek verlof dat een mandataris verkrijgt voor zijn mandaat als schepen/burgemeester, het politiek verlof voor zijn mandaat als lid van het vast bureau. Het gaat hier ook om een uitvoerend mandaat waardoor dit geen recht geeft op dienstvrijstelling;
- 4) indien een mandataris zowel een wetgevend mandaat als een bezoldigd uitvoerend mandaat uitoefent in een lokaal bestuur, dan kan hij geen politiek verlof in de vorm van een dienstvrijstelling verkrijgen. Een mandataris kan ook geen facultatief politiek verlof opnemen voor zijn wetgevend mandaat én zijn uitvoerend mandaat: in dat geval heeft hij alleen recht op facultatief politiek verlof voor zijn uitvoerend mandaat.

Art. 40 (borstvoedingspauze - wijziging van artikel X 80, §2)

Met de transgenderwetswijziging van 1 januari 2018 is het mogelijk om het geslacht administratief aan te passen zonder enige medische stappen te hebben ondernomen. Een personeelslid, dat administratief als man geregistreerd staat, kan dus ook moeder van het kind zijn en borstvoeding geven. Vandaar wordt de verwijzing naar de term 'vrouwelijk' geschrapt.

Art. 41 (nieuwe dienstvrijstelling voor transgenders - nieuw artikel X 80bis)

Er wordt een nieuwe dienstvrijstelling in het leven geroepen voor personeelsleden die transgenderzorg nodig hebben en die deze zorg alleen tijdens de diensturen kunnen verkrijgen.

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.

Personeelsleden die een zorgtraject starten in het kader van een transitie, gaan langs bij verschillende hulpverleners (onder andere psychologen, endocrinologen, chirurgen). Aangezien veel transgenders langsgaan bij het Genderteam van het UZ Gent, vinden deze consultaties per definitie tijdens de werkuren plaats. Personeelsleden hebben op dit moment drie mogelijkheden om dit op te lossen.

- Dienstvrijstelling vragen aan hun leidinggevende: op basis van VPS art. X 81 §2 kan de lijnmanager beslissen over andere, niet in het VPS of in het arbeidsreglement vermelde dienstvrijstellingen. De lijnmanager kan bij de toekenning van deze gunst ook beslissen of de afwezigheid moet worden ingehaald op de werktijd. Aangezien het een gunst betreft en geen recht, hangt dit af van de welwillendheid van de leidinggevende. Hierdoor kan een ongelijke situatie ontstaan tussen twee personeelsleden met gelijkaardige noden louter op basis van de houding van hun leidinggevende.
- Jaarlijks verlof inzetten: dit is een discrete manier om de betreffende onderzoeken te kunnen bijwonen; anderzijds heeft het personeelslid hierdoor minder verlofdagen ter beschikking voor "echte" recuperatie.
- Ziek melden (eendagsziekte of op basis van een attest van de arts-specialist): statutaire personeelsleden verhogen hierdoor hun ziekteteller (wat voor sommige personeelsleden met een handicap of chronische ziekte ongunstig is met zicht op een mogelijke medische pensionering). Voor de ziektestatistiek betekent dit een vertekening van het beeld aangezien het niet over acute ziekte maar om controle-/preventief onderzoek gaat.

Onder deze regeling ondervinden transgenderpersoneelsleden een nadeel vergeleken met cisgenderpersoneelsleden (genderidentiteit komt overeen met geslacht), omdat ze afhankelijk zijn van de welwillendheid van hun leidinggevende voor activiteiten die nodig zijn voor hun welbevinden. De welwillendheid is bovendien variabel in ruimte en tijd. In geval van weigering van de dienstvrijstellingsgunst zijn ze gedwongen om voor deze activiteiten jaarlijks verlof of ziektedagen in te zetten. Deze twee opties zijn eveneens suboptimaal. Jaarlijks verlof opnemen voor deze activiteiten is ten eerste geen teken van een inclusief personeelsbeleid. Ten tweede is transgender-zijn geen ziekte. Verlof dat opgenomen wordt in het kader van een transitie of in het kader van transgenderzorg in het algemeen, mag dus ook niet ingedeeld worden onder de noemer van ziekteverlof. De nieuwe dienstvrijstelling voor transgenderzorg is enkel een recht voor medische onderzoeken en psychologische begeleiding tijdens dit zorgtraject.

- De zorg die in aanmerking komt voor deze dienstvrijstelling als recht, omvat het volgende: psychologische begeleiding, fertiliteitsgesprekken, consultaties bij de endocrinoloog, consultaties vóór en na chirurgische ingrepen, consultaties bij een logopedist en consultaties bij een dermatoloog.
- De zorg die niet in aanmerking komt voor deze dienstvrijstelling als recht, zijn de chirurgische ingrepen. Voor deze ingrepen moet er immers een beroep gedaan worden op ziekteverlof.

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.

Het maximaal aantal dagen dat een transvrouw nodig heeft betreffende de transitie (exclusief de chirurgische ingrepen):

- 15 psychologische consulten tijdens het gehele traject (inclusief de psychologische consulten als voorwaarde van de start van hormoonbehandeling)
- 2 fertiliteitsgesprekken
- 9 consulten bij endocrinoloog
- 10 consulten bij logopedist
- 8 consulten bij dermatoloog
- 3 consulten betreffende FFS (Facial Feminization Surgery)
- 2 consulten betreffende stemchirurgie
- 7 consulten borstvergroting, orchidectomie, ontharing genitaliën en vaginoplastie

Het maximaal aantal dagen dat een transman nodig heeft betreffende de transitie (exclusief de chirurgische ingrepen):

- 15 psychologische consulten tijdens het gehele traject (inclusief de psychologische consulten als voorwaarde van de start van hormoonbehandeling)
- 2 fertiliteitsgesprekken
- 9 consulten bij endocrinoloog
- 8 consulten bij dermatoloog
- 2 consulten betreffende stemchirurgie
- 10 consulten mammectomie, hysterectomie en/of ovariëctomie, metadoioplastie of falloplastie, testis- en/of erectieprothese

Een attest zal moeten staven dat het personeelslid de transzorg effectief heeft gekregen. Consultaties die plaatsvinden zonder dat het transgenderpersoneelslid een dergelijk attest kan voorleggen, worden dus niet omsloten in deze regeling. Er wordt een sjabloon ter beschikking gesteld, dat alle hulpverleners kunnen aanvullen met de datum en hun handtekening.

Art. 42 (tijdelijke overgangsmaatregel in verband met de Brexit- nieuw hoofdstuk 1 bis en artikel XII 3 bis)

Voor personeelsleden met de Britse nationaliteit die statutair in dienst zijn en geen andere nationaliteit hebben van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, stelt zich een probleem indien er zich binnenkort een 'harde Brexit' zou voordoen. Op basis van artikel XI 3, 2° VPS zouden we een einde moeten maken aan hun vaste benoeming aangezien ze vanaf dat moment geen onderdaan meer zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte en dus niet meer voldoen aan de nationaliteitsvoorwaarde zoals beschreven in artikel III 1, § 1, 3° VPS. De huidige overgangsmaatregel heeft tot doel dat zij gedurende een overgangsperiode van 29 maart 2019 tot 31 december 2020 beschouwd worden als onderdanen van de Europese Unie en bijgevolg hun vaste benoeming kunnen behouden of, wanneer ze reeds ambtenaar op proef zijn, nog vastbenoemd kunnen worden. De datum van 29 maart 2019 kan nog verschuiven naar een latere datum, namelijk naar de dag waarop het Verenigd Koninkrijk overeenkomstig artikel 50, derde lid, van het Verdrag betreffende de Europese Unie, de Unie verlaat zonder dat een akkoord zoals vermeld in artikel 50, tweede lid, van het Verdrag is gesloten. Voor nieuwe indiensttredingen of statutariseringen geldt de overgangsmaatregel niet. Voor het onderwijzend personeel en het personeel van de lokale besturen werd een soortgelijke regeling in uitgewerkt in het voorstel van decreet betreffende tijdelijke maatregelen als het Verenigd Koninkrijk zich terugtrekt uit de Europese Unie zonder akkoord. Ook de federale overheid heeft een voorontwerp van wet klaar dat het KB van 2 oktober 1937 (federale personeelsstatuut) in die zin aanpast.

Art. 43 (wijziging van bijlage 4)

De diplomavooraarden voor de werving van programmeur in bijlage 4 worden aangevuld met een "HBO 5 diploma met een hoofdcomponent informatica".
Op algemene wijze geven de HBO5 opleidingen toegang tot niveau B bij de Vlaamse overheid, met uitzondering van de HBO 5 opleiding verpleegkunde. Voor een overzicht van deze opleidingen, zie: <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/structuur.aspx?hs=417>
Het is dus logisch dat ook de HBO5 opleiding met een hoofdcomponent informatica toegang geeft tot de graad van programmeur.

Artikel 44 (datum inwerkingtreding)

Art. BVR	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerking-treding/uitwerking
Art. 1	I 5 § 4	Technische aanpassing doelgroep voorbehouden betrekking	1 januari 2019 (inwerkingtreding decreet maatwerk)
Art. 2	I 16	afschaffing terugkeerrecht naar oorspronkelijke betrekking voor topkaderfuncties	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 3	III 1, 3°	explicitering van de nationaliteitsvereiste	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 4	III 2	lijnmanager is selector voor contractuele functies in het buitenland	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 5	III 16	verduidelijking evaluatie einde proeftijd	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 6	III 23 en III 25	opheffing van overgangsbepaling voor selectieprocedures en stages aangevangen voor 1 januari 2006	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 7	IV 4	verduidelijking schriftelijke evaluatie	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 8	IV 5	verduidelijking schriftelijke evaluatie	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 9	V 4	publicatie op website Werken voor Vlaanderen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 10	V 12 bis	speed pedelec mobiliteitskrediet	1 april 2019 (de eerste dag van de maand volgend op de eerste principiële goedkeuring)
Art. 11	V 19	publicatie op website Werken voor Vlaanderen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 12	V 36 § 1	publicatie op website Werken voor Vlaanderen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 13	V 51 bis	opheffing overgangsartikel	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 14	VI 3 ter	eedaflegging en nationaliteitsvereiste bij statutarisering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring

Art. BVR	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerking-treding/uitwerking
Art. 15	VI 32	technische rechtzetting	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 16	VI 164, VI 165	behoud overgangssalarisschaal bij herplaatsing en horizontale mobiliteit	1 januari 2018 (datum overheveling provinciepersoneel)
Art. 17	VII 12, §1, 4°	Jobstudenten consultatiebureau-arts Agentschap Opgroeien regie – verloning 80% schaal A111	1 juli 2019 (voor indienstneming zomer 2019)
Art. 18	VII 22, §2	Percentage eindejaarstoelage	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 19	VII 45	Uitbreiding jeugdzorgtoelage naar administratieve medewerkers niveau B of C met baliefunctie ten bedrage van 351 euro (=2/5 x 877 euro) à 100% per jaar	1 januari 2019 (vraag van de functioneel bevoegde minister van 17 juli 2018 om dit in te voegen vanaf 1 januari 2019.).
Art. 20	VII 57	Woondervingstoelage niet naar rata van de prestaties	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 21	VII 80, §1	Fietsvergoeding speed pedelec dienstverplaatsingen	1 april 2019
Art. 22	VII 82bis	Forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 23	VII 85 e.v.	Vergoedingen buitenlandse dienstreizen - duurzaamheids criterium	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 24	VII 95	abonnement eerste klasse voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 25	VII 100	stopzetting tegemoetkoming moeilijk bereikbare werkplaats bij afwezigheid van ten minste drie maanden	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 26	VII 100bis	Cumulatie vergoeding moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen en fietsvergoeding	1 april 2019
Art. 27	VII 102	aanpassing fietsvergoeding (met uitzondering van de toekenning van een fietsvergoeding bij gebruik van een speed pedelec)	1 januari 2020 (aanvang begin van het jaar wegens technische redenen)
Art. 27	VII 102	Toekenning fietsvergoeding bij gebruik van een speed pedelec	1 april 2019 (de eerste dag van de maand volgend op de eerste principiële goedkeuring)
Art. 28	VII 104	uitbreiding doelgroep vergoeding woon-werkverplaatsing met de wagen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 29	VII 109decies	Kosten voor de installatie van een thuislaatpunt voor volledig elektrische en plug-in hybride dienstvoertuigen.	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring

Art. BVR	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerking-treding/uitwerking
Art. 30	VII 170	Opheffing overgangsregeling toelage tijdelijke functieverzwaren voor niet toewijsbare (specifieke) functies	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 31	VII 199	In de afwijkende regeling van de toelage voor zaterdagprestaties voor het provinciepersoneel wordt toegevoegd dat de bruto jaarwedde verhoogd wordt met de hard-of standplaatstoelage	1 januari 2018 (datum overheveling provinciepersoneel)
Art. 32	X 10	Opvang- en pleegouderverlof	1 april 2019 (de eerste dag van de maand volgend op de eerste principiële goedkeuring)
Art. 33	X, Titel 3	Opvang- en pleegouderverlof	1 april 2019 (de eerste dag van de maand volgend op de eerste principiële goedkeuring)
Art. 34	X 16	Opvang- en pleegouderverlof	1 april 2019 (de eerste dag van de maand volgend op de eerste principiële goedkeuring)
Art. 35	X, Titel 3, Hst. 3	Opvang- en pleegouderverlof	1 april 2019 (de eerste dag van de maand volgend op de eerste principiële goedkeuring)
Art. 36	X 16bis	Opvang- en pleegouderverlof	1 april 2019 (de eerste dag van de maand volgend op de eerste principiële goedkeuring)
Art. 37	X 65	Politiek verlof: dienstvrijstelling	1 januari 2019 (inwerkingtreding decreet lokaal bestuur)
Art. 38	X 66	Politiek verlof: facultatief	1 januari 2019 (inwerkingtreding decreet lokaal bestuur)
Art. 39	X 67	Politiek verlof: van ambtswege	1 januari 2019 (inwerkingtreding decreet lokaal bestuur)
Art. 40	X 80	weglaten van verwijzing naar geslacht bij borstvoedingspauze omwille van transgenders	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 41	X 80 bis	dienstvrijstelling voor transgenders	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
Art. 42	XII 3 bis	Overgangsmaatregel waarbij onderdanen van het Verenigd Koninkrijk tijdelijk gelijkgesteld worden met onderdanen van de Europese Unie	29 maart 2019 OF de dag waarop het Verenigd Koninkrijk overeenkomstig artikel 50, derde lid, van het Verdrag

Art. BVR	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerking-treding/uitwerking
			betreffende de Europese Unie, de Unie verlaat zonder dat een akkoord zoals vermeld in artikel 50, tweede lid, van het Verdrag is gesloten
Art. 43	Bijlage 4	Toevoegen van het diploma HBO5 in de informatica voor werving programmeur	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring